



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**UR – nowoczesność i przyszłość regionu**  
Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

---



**„SOCJOLOG – ZAWÓD Z PRZYSZŁOŚCIĄ”**

**RAPORT Z DEBATY  
ZORGANIZOWANEJ W RAMACH ZADANIA  
4 PROJEKTU**

**„UR – NOWOCZESNOŚĆ I PRZYSZŁOŚĆ REGIONU”**

**RZESZÓW 2011**

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

## SPIS TREŚCI

<b>WSTĘP .....</b>	<b>4</b>
<b>1. ANALIZA WYPOWIEDZI DOTYCZĄCYCH DOSTOSOWANIA PROGRAMÓW NAUCZANIA NA KIERUNKU SOCJOLOGIA DO POTRZEB RYNKU PRACY I GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1 SPECJALNOŚĆ PRACA SOCJALNA .....</b>	<b>12</b>
<b>1.2 SPECJALNOŚĆ REGIONALNO-SAMORZĄDOWA.....</b>	<b>15</b>
<b>1.3 SPECJALNOŚĆ BADANIE RYNKU I OPINII PUBLICZNEJ.....</b>	<b>16</b>
<b>2. INSTYTUT SOCJOLOGII UR W KONTEKŚCIE PRZYGOTOWANIA ABSOLWENTÓW DO POTRZEB PRACODAWCÓW I GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY .....</b>	<b>22</b>
<b>3. WNIOSKI.....</b>	<b>24</b>
<b>4. TRANSKRYPCJA DEBATY PN. „SOCJOLOG – ZAWÓD Z PRZYSZŁOŚCIĄ” ZORGANIZOWANEJ W RAMACH ZADANIA 4 PROJEKTU „UR – NOWOCZESNOŚĆ I PRZYSZŁOŚĆ REGIONU” .</b>	<b>26</b>

## WSTĘP

Materiał źródłowy do opracowania niniejszego Raportu stanowiła transkrypcja Debaty pn. *Socjolog – zawód z przyszłością*, którą przeprowadzono dnia 20 czerwca 2011 roku w Sali Zebrań Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego. Wydarzenie zorganizowano w ramach Zadania 4 *Dostosowanie programu kształcenia na kierunku socjologia* Projektu UR – *nowoczesność i przyszłość regionu* współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Debata została przeprowadzona w celu dostarczenia władzom Instytutu Socjologii UR wiedzy potrzebnej do dostosowania programów kształcenia specjalizacji: regionalno-samorządowa, badania rynku i opinii publicznej oraz praca socjalna do potrzeb pracodawców oraz gospodarki opartej na wiedzy. W trakcie Debaty omawiano problematykę związaną zarówno z kształceniem socjologów na polskich uczelniach, jak i kształceniem studentów poszczególnych specjalności Kierunku Socjologia Uniwersytetu Rzeszowskiego. Uczestnicy Debaty dążyli do wypracowania modelowego profilu absolwenta Kierunku Socjologia UR, którego umiejętności i wiedza są poszukiwane przez pracodawców.

W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele instytucji i firm zatrudniających absolwentów kierunku socjologia oraz pracownicy Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego. W Debacie wzięły udział osoby reprezentujące instytucje związane z rynkiem pracy i pomocy socjalnej (Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Rzeszowie, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Dębicy, Stowarzyszenie Wspierania Zasobów Ludzkich „Nowy Horyzont” w Rzeszowie) oraz przedstawicielka firmy prowadzącej komercyjne badania socjologiczne (Interaktywny Instytut Badań Rynkowych).

Niniejszy Raport oparto o wypowiedzi uczestników dyskusji – zaproszonych ekspertów oraz pracowników Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego. Raport składa się z trzech części. W części pierwszej przeanalizowano wypowiedzi dotyczące dostosowania programów kształcenia na Kierunku Socjologia Uniwersytetu Rzeszowskiego do potrzeb rynku pracy i gospodarki opartej na wiedzy oraz zaprezentowano jakich umiejętności oraz wiedzy oczekują pracodawcy od absolwenta kierunku socjologia. W drugiej części Raportu przeanalizowano uwagi uczestników Debaty dotyczące mocnych i słabych stron Instytutu Socjologii UR oraz głównych szans i zagrożeń dla jego dalszego

rozwoju. W trzeciej części Raportu zaprezentowano wnioski wynikające z wypowiedzi uczestników Debaty – dotyczące zarówno oczekiwań pracodawców wobec absolwentów Kierunku Socjologia UR, jak i Instytutu Socjologii UR.

Zarówno w pierwszej, jak i drugiej części Raportu nie cytowano kompletnych wypowiedzi uczestników Debaty, a jedynie ich fragmenty. Należy zaznaczyć, iż każda z wypowiedzi cytowanych w niniejszym Raporcie posiada odnośnik, który umożliwia jej odnalezienie w transkrypcji Debaty, która stanowi część czwartą niniejszego Raportu.

## 1. ANALIZA WYPOWIEDZI DOTYCZĄCYCH DOSTOSOWANIA PROGRAMÓW NAUCZANIA NA KIERUNKU SOCJOLOGIA DO POTRZEB RYNKU PRACY I GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY

W trakcie pierwszej części Debaty zadaniem zaproszonych gości i pracowników Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego było przede wszystkim wskazanie niezbędnych umiejętności i wiedzy, jakie powinny posiadać osoby kończące studia na kierunku socjologia, aby skutecznie poszukiwać zatrudnienia.

Uczestnicy dyskusji podkreślili, iż wykonywanie zawodu socjologa związane jest z koniecznością posiadania szerokiego zasobu wiedzy oraz opanowania wielu różnych umiejętności. W związku z powyższym, program nauczania na kierunku socjologia powinien obejmować oprócz przedmiotów kierunkowych dla danej specjalności, także przedmioty dodatkowe. Należy podkreślić, że dobór przedmiotów dodatkowych powinien być dopasowany do przewidywanego profilu działalności przyszłych pracodawców absolwentów kierunku socjologia:

*„Ja bym powiedział, że zupełnie inne kompetencje, zupełnie inny zakres wiedzy jest potrzebny absolwentowi socjologii w przypadku jeżeli znajdzie zatrudnienie w firmie badawczej, a zupełnie inny w firmie prywatnej; jakiejś powiedzmy w biznesie, a jeszcze zupełnie inny; diametralnie powiedziałbym inny jeżeli będzie szukał tej pracy w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w urzędach czy instytucjach samorządu lokalnego. Stąd też to kształcenie powinno, jakby przewidzieć wszystkie te możliwości. Powinno to; nie może być wiedza typowo socjologiczna, pomiędzy te przedmioty takie typowe prawda dla tego kierunku, ale musi być to poszerzenie. Czy to co tutaj Państwo mówili znajomość języka, praktyki zagraniczne, które umożliwiłyby szlifowanie tego języka, kontakt prawda i umiejętność wypowiadania się w obcym języku na tematy powiedzmy będące przedmiotem badań. W przypadku firmy prywatnej, biznesu to musi być znajomość marketingu, zarządzanie zasobami ludzkimi. W przypadku MOPSu to jest zupełnie inna historia i tutaj niestety Pani doktor musi być ten element urzędniczy nie da się tego wykluczyć” (22).*

Pracodawcy zwrócili uwagę, na duże znaczenie kompetencji językowych, które powinni posiadać absolwenci uczelni. Podkreślono, że dla osób posiadających wykształcenie wyższe socjologiczne szczególnie istotna jest znajomość branżowego języka angielskiego.

Innym, istotnym atutem osób poszukujących zatrudnienia po ukończeniu studiów na kierunku socjologia jest posiadanie aktualnej wiedzy na temat wydarzeń społecznych i gospodarczych:

*„Czego potrzebowałem zaraz po skończeniu studiów? Praktycznych kompetencji językowych, umiejętności wypowiedzenia się na bieżący temat, ale nie typu ostatnie wakacje można spędzić tu i tam, tylko wypowiedzieć się na temat najnowszej strategii gospodarczej państw PIGS, żeby znać te skróty. Wiedzieć, co się dzieje, ale nie tak metafizycznie, tylko tak co dzień jakby się pracowało z przedsiębiorczą, czy w administracji publicznej z przedstawicielami innej instytucji, czy administracyjnej, czy ministerstwa czy instytucji samorządowych na przykład” (1).*

*„To ja ci się wtrączę od razu, jeśli chodzi o ten angielski, to ja też to odczułam, gdy na rozmowie rekrutacyjnej dostałam tekst, po prostu raport statystyczny do przetłumaczenia na j. angielski, i też się w tedy złapałam, że brakuje mi pewnych nazw, wskaźników, takich typowo też statystycznych słówek” (3).*

Dostosowując program nauczania kierunku socjologia do potrzeb pracodawców należy wprowadzić do siatki studiów zajęcia, w trakcie których studenci będą mogli nauczyć się myślenia projektowego polegającego, m.in. na posiadaniu umiejętności: identyfikowania potrzeb interesariuszy, definiowania problemów i celów oraz planowania działań, które pozwalają skutecznie odpowiedzieć na zidentyfikowane problemy:

*„Ale, za to zabrakło mi myślenia projektowego, jak wyszedłem. Oczywiście myśląc projektowe, myśli się o projekty europejskie, ale chodzi o coś więcej, o umiejętności myślenia; żeby coś, stawiać sobie cel, wyznaczyć sobie działania. Przede wszystkim znaleźć wcześniej potrzebę, którą chcemy rozwiązać, później dochodzić do efektów, by umieć ocenić, czy odpowiedzieli na tą potrzebę czy nie i bez względu na to czy, to jest firma, czy to instytucja publiczna, to działanie projektowe poza projektami się cały czas odbywa, dla mnie to rzecz niezbędna” (2).*

Zdaniem pracodawców na zwiększenie jakości kształcenia na polskich uczelniach znaczny wpływ miałyby zaangażowanie do współprowadzenia zajęć osób posiadających doświadczenie zawodowe w przedsiębiorstwach prywatnych i instytucjach:

*„Prowadzę, zakończyłem teraz cykl zajęć na temat prezydencji, czyli dla europeistyki zupełnie świeżutki i aktualny temat. Ale nie ja o tym mówiłem tylko ja moderowałem zajęcia. Przychodzili Euro deputowani, pracownicy ministerstw, którzy przygotowali stoiska negocjacyjne, pracownicy organizacji pozarządowych, którzy...i ci którzy bardziej uchodzą za ekspertów; typu Instytut Spraw Publicznych i to oni mówili, jak z ich perspektywy oceniają te przygotowania bo tak naprawdę losy prezydencji to jest tylko casus są znane w pierwszy dzień, kiedy się rozpoczyna. Przykład węgierski: masa krytyki spadła dzień przed uruchomieniem prezydencji i do dzisiaj się z tego nie podnieśli, są źle oceniani. Polska jest bardzo dobrze oceniana – tylko tyle powiem. Ale właśnie chodzi o to aby te osoby, które mają praktyczne doświadczenie przychodziły i mówiły o tym co robią, a wykładowca przechodził z roli osoby weryfikującej wiedzę teoretyczną czy praktyczną do operatora do takiego troszkę tutora to jest znana już formuła, więc na pewno to jest pomocne” (13).*

Według uczestników Debaty istotny wpływ na kształtowanie kariery zawodowej absolwentów uczelni może mieć ich uczestnictwo w praktykach odbywanych w trakcie studiów. Wzięcie udziału w praktykach pozwala studentom, m.in. na zdobycie pierwszych doświadczeń zawodowych oraz nawiązanie stałej współpracy z przedsiębiorcami:

*„Zdobywają to doświadczenie współpracując z różnymi firmami, właśnie tam na rynku i wiem, że mają projekty typu; tak jak tutaj rozmawialiśmy też o tym, że u was, u nas też jest ten kierunek na przykład badania fokusowe - jak to robić, angażować się w jakieś projekty. Wiem, że oni to robią współpracując z dużymi firmami. Po prostu realizują dla tych firm projekty. Sami moderują te na przykład wywiady grupowe, piszą z tego raport, przygotowują analizy itd.” (4).*

*To jest z jednej strony dobra nauka dla osoby, a z drugiej strony przedsiębiorca, on też pamięta. Bo jak pewna osoba sprawdziła się, związała się w pewien sposób, może student nie jest doskonały, tworzy swoją wiedzę, ale jeżeli będzie się starać, przekazywał swoją inicjatywę, że idzie w dobrym kierunku może ten przedsiębiorca z jednej strony go zatrudni za jakiś czas. A na pewno wykorzysta student tą wiedzę, którą zdobył taką praktyczną, tylko faktycznie praktyczną w własnej działalności np. czy jako argument w poszukiwaniu pracy już na rynku” (28).*



W trakcie Debaty omówiono problemy związane z organizacją i przebiegiem praktyk zawodowych. Zauważono, że praktyki zawodowe na polskich uczelniach trwają zbyt krótko. Studenci w trakcie praktyk trwających jeden miesiąc nie są w stanie zdobyć większego doświadczenia, a jedynie podstawowe wiadomości. Zdaniem uczestników Debaty optymalny czas trwania praktyk zawodowych powinien wynosić trzy miesiące. Przedstawiciel pracodawców zaproponował implementację rozwiązań stosowanych na zagranicznych uczelniach polegających oferowaniu studentom płatnych praktyk zawodowych:

*„Ten miesiąc tak jak nam tu przedmówczyni przekazała jest to okres bardzo krótki. Poznanie w ogóle specyfiki instytucji i rozpoczęcie jakiejś pracy. Ale ten okres trzy miesięczny jest już w porządku. Moje pytanie jest takie, czy nie istnieje możliwość, np. tworzenia takich praktyk; tak jak to ma miejsce za granicą w szkołach wyższych, szkołach zawodowych w Niemczech. Gdzie praktykant jakiejś instytucji, uczelni może nie tylko szkoły jedzie i tak naprawdę on zarabia, bo dość że się uczy, poznaje swoją wiedzę, ale tak naprawdę ma płacone za jeden, dwa, trzy miesiące po czy potem jest przechwytywany przez jakieś firmy, które gdzieś biorą go na rynek pracy. Może, tutaj ten element; Niewinem czy akurat jest ta możliwość finansowania praktyk z części tej uczelnianej prawda” (36).*

Zwrócono także uwagę na potrzebę zmiany w postrzeganiu praktyk zawodowych przez studentów. Jedynie część studentów uważa, że odbywanie praktyk zawodowych ma na celu praktyczną naukę zawodu. Część studentów postrzega odbywanie praktyk w trakcie trwania studiów jako udział w zbędnych zajęciach dodatkowych, stanowiących dodatkowe obciążenie:

*„Problemem jest to, że pewien stereotyp się tutaj potwierdza, związku z tym, że praktyki są takie krótkie. Że pójdziemy na praktyki, odbędziemy ileś tam godzin, poparzemy kawę, może poprzekładamy jakieś papiery i z tych praktyk nic nie wynika” (35).*

Zdaniem pracodawców, jednym ze sposobów na podnoszenie kompetencji językowych studentów socjologii powinno być odbywanie przez nich zagranicznych praktyk zawodowych. Rozwiązanie takie pozwalałoby studentom na doskonalenie umiejętności posługiwania się językami obcymi, przy jednoczesnym zdobywaniu doświadczenia zawodowego.

*„Czy to co tutaj Państwo mówili znajomość języka, praktyki zagraniczne, które umożliwiałyby szlifowanie tego języka, kontakt prawda i umiejętność wypowiadania się w obcym języku na tematy powiedzmy będące przedmiotem badań” (22).*

Warto zaznaczyć, że wartością dodaną odbywania praktyk zagranicznych mogłoby być również przenoszenie przez uczestniczących w nich studentów rozwiązań funkcjonujących w firmach zagranicznych do Polski. Stanowiłoby to ważny atut absolwentów kierunku socjologia starających się o zatrudnienie.

Do czynników decydujących o efektywności studenckich praktyk zawodowych należą zaangażowanie studentów, pracodawców oraz uczelni. Pracodawcy dostrzegają korzyści z przyjmowania studentów na praktyki, ale oczekują inicjatywy ze strony uczelni – polegającej, np. na zawieraniu umów regulujących zasady współpracy:

*„Oczywiście Państwo współpracują z przedsiębiorcami, ale też możliwość takich bardziej bezpośrednich praktyk i umów z firmami, które powiedzmy; nie w zasadzie praktyk, że ktoś tam pójdzie czy ma tam swój czas powiedzmy miesiąc na praktyki, ale takie zachęcenie przedsiębiorców, aby na tyle starali się wykorzystać swoich studentów na których, to w zależności na którym roku jest; jeżeli chodzi o te praktyki tak żeby oni faktycznie starali się przez ten miesiąc; może to dłuższe jakieś praktyki, może jakieś dłuższe umowy współpracy pomagali rozwiązywać” (28).*

W procesie dostosowywania kształcenia do wymogów rynku pracy duże znaczenie ma podejście samych studentów do kierunku, który wybrali. W trakcie Debaty zwrócono uwagę na to, że część maturzystów wybiera kierunek studiów nie posiadając podstawowych informacji o programie nauczania. Zdaniem pracowników Instytutu Socjologii maturzyści wybierający kierunek socjologia nie zawsze wiedzą, czym w istocie jest ta nauka i z czym wiąże się wykonywanie zawodu socjologa:

*„Ja tutaj mam taką refleksję; bo po paru latach pracy ja mam takie wrażenie, że jedną z tych pięć achillesowych w ogóle socjologii jest to, że w dużej jej mierze ci, którzy wybierali ten kierunek niestety nie wiedzą tak naprawdę czym ten kierunek jest” (14).*

*„Na pierwszym roku zawsze robię takie, taką ankietę niewielką wśród studentów, gdzie są dwa pytania. Pierwsze: „Co to jest socjologia?”, a drugie: „Czemu wybraliście socjologię?” i to potwierdza to co Pan mówił. To ci, którzy dostają się na socjologię, olbrzymia*

*większość nie wie co to jest, definiuje – nauka społeczna coś tam, nie będę więcej...czemuś cie poszli i tutaj motywów nikt nie poda, albo „Blisko było” albo „Podobała mi się taka nazwa”. Naprawdę na Podkarpaciu mało kto wie co to jest socjologia” (16).*

W związku z powyższym zasadne wydaje się zintensyfikowanie kampanii promocyjno-informacyjnej kierunku socjologia skierowanej do maturzystów, którzy powinni świadomie wybierać kierunek studiów.

Pracodawcy oczekują od absolwentów kierunku socjologia umiejętności analizy i wyciągania trafnych wniosków na temat rzeczywistości społecznej i gospodarczej. Uczestnicy Debaty podkreślili, że należy zwracać uwagę studentów kierunku socjologia na możliwość zakładania przez nich własnej działalności gospodarczej. Działania ukierunkowujące studentów na założenie własnej firmy powinny być podejmowane począwszy od pierwszego roku studiów:

*„Macie przez 5 lat możliwość rozpoznania pewnej rzeczywistości społecznej wokół was, zobaczenie pewnych luk, pewnych nisz; wykorzystajcie to, ponieważ za 5 lat być może żaden pracodawca nie będzie na was czekał” (15).*

*„Czyli dawanie z jednej strony studenta, który idzie pracować do konkretnej instytucji, ale daje mu też alternatywę, że założy własną działalność i ona może w jakimś stopniu się pokryje, właśnie z tym elementem swojego kierunku studiów. To jakby; tak naprawdę, jeśli chodzi o założenie działalności gospodarczej przez osoby młode, to jest indywidualna decyzja. Jeden czuje się dobrze, jest odważny to zrobi, a niestety jakaś grupa tego nie robi, bo czuje opory, czuje ryzyko. Ale dawać sygnał, myślę że podczas edukacji, myślę że to jest zawsze jedna czy dwie firmy będzie więcej” (17).*

W trakcie Debaty poruszono aspekty dotyczące poszczególnych specjalności dostępnych na Kierunku Socjologia Uniwersytetu Rzeszowskiego (specjalność: praca socjalna, regionalno-samorządowa oraz badania rynku i opinii publicznej). Poniżej zaprezentowano analizę wypowiedzi uczestników Debaty dotyczących każdej z wyżej wymienionych specjalności.

## 1.1 SPECJALNOŚĆ PRACA SOCJALNA

W dyskusji potwierdzono, iż studenci socjologii o specjalności praca socjalna, którzy odbywają praktyki zawodowe posiadają dużą wiedzę teoretyczną, jednakże podkreślono, że występują u nich deficyty umiejętności praktycznych wynikające głównie z braku doświadczenia zawodowego:

*„...pracownicy przychodzą do mnie do pracy są, mają dużą wiedzę, wiedzę teoretyczną. Dużo się uczyło, dużo egzaminów zdawało, później niektórzy mam praktykę...tutaj. Ale młodzi jak przychodzą, więc trudno im wejść w temat. Oni mają różne kontakty z MOPSami, z DPSami z domami dziecka. Praktyki, wiedzą na czym ta praca polega tak naprawdę. Mogą przeprowadzać wywiady, są przygotowani do pracy takiej na pierwszy rzut są przygotowani, ale później wymaga dodatkowej dużej pracy, żeby oni weszli w ten temat” (6).*

Pracodawcy podkreślili, że praca w ośrodkach pomocy społecznej wymaga od pracowników podejmowania kształcenia ustawicznego. Eksperti pozytywnie ocenili gotowość absolwentów specjalności praca socjalna do uzupełniania swojej wiedzy po zakończeniu studiów:

*„Ciągłe wchodzą nowe przepisy, ciągle wchodzą nowe rozporządzenia i sami się ciągle uczymy, oni też się muszą uczyć, tej nauki też są nauczeni, umieją się przestawić. Socjologia jest takim kierunkiem, że człowiek szybko się przestawia. Umiemy myśleć” (7).*

Praca w instytucjach pomocy społecznej związana jest z umiejętnością poruszania się w przepisach i rozporządzeniach, które regulują działanie instytucji:

*„... na co dzień pracuje w instytucjach i ta umiejętność poruszania się w przepisach bo oni pracują z tymi przepisami. (...) W pracy codziennej trzeba podejmować szybkie decyzje, szybkie działania i musimy się odnaleźć w tym morzu przepisów” (10).*

W trakcie Debaty podkreślono konieczność nabywania przez osoby studiujące na specjalności praca socjalna doświadczenia zawodowego. Zdaniem pracodawców udział studentów w projektach systemowych wpływa bardzo korzystnie na rozwój ich kompetencji i umiejętności:

*„Ja sama osobiście byłam takim łącznikiem między MOPSem rzeszowskim a naszymi studentami specjalności praca socjalna. Muszę przyznać, że uczestniczyli w pewnych etapach projektu realizowanego przez MOPS i bardzo dużo na tym skorzystali. No trudno mi powiedzieć jak pracodawca skorzystał. Myślę, że też, ponieważ oni dostosowywali się dosyć elastycznie do czasu, który tam był potrzebny, ażeby można było włączyć się w ten projekt” (5).*

Cennym doświadczeniem dla absolwentów specjalności praca socjalna byłaby możliwość odbywania przez nich praktyk zagranicznych:

*„Poza praktykami tutaj u nas, praca socjalną u nas tutaj, żeby były wyjazdy również zagraniczne. Żeby studenci mogli zobaczyć jak wygląda praca socjalna, pomoc społeczna za granicą. Szczególnie w krajach skandynawskich Ja zrobić, żeby było lepiej, bo Skandynawia przoduje tutaj. (...) A czemu to mówię? Bo dzisiaj jest możliwość zdobycia środków, więc studenci mieli praktyki zagraniczne i wyjeżdżali za granicę widzieli jak ta pomoc społeczna wygląda. Pewne sposoby mogli by tutaj przenosić i nawet mogli by później pisać projekty unijne i ściągać te środki, żeby coś zostało z tego i coś nowego tutaj wdrążyć” (8).*

Oprócz wiedzy oraz doświadczenia, pracodawcy oczekują od absolwentów specjalności praca socjalna przede wszystkim posiadania umiejętności miękkich, koniecznych w pracy z ludźmi:

*„Zapomniałam o umiejętnościach miękkich, tak naprawdę bo cały czas jest wiedza, wiedza, egzaminy, zaliczenia, ale później w życiu trzeba przenieść te umiejętności miękkie. Na przykład: asertywność, komunikatywność, praca w grupie. Studenci nastawni są na siebie. Żebym ja zaliczył, ja zdał” (9).*

*„Natomiast znajomość prawa, urzędnicze procedury, to jest Państwa codzienność. Natomiast pierwszy kontakt, państwo muszą mieć tą świadomość, brak otwartości i chęci niesienia pomocy, to jest absolutna dyskredytacja osoby, która tego nie czuje bo może być świetna w przepisach i znać się cudownie” (23).*

*„Więc tutaj potrzeb z naszej strony jeśli chodzi o taki typowy - osób wykształconych w kierunku socjologicznym, większych nie ma na dzień dzisiejszy. To muszą być właśnie osoby, które są przygotowane troszeczkę szerzej i również pod kątem takiej pracy biurowej,*

*urzędniczej. Nie wykluczając i kładąc ogromny nacisk na te kompetencje miękkie. Współpraca z klientem z osobą, która potrzebuje pomocy” (24).*

Absolwenci specjalności praca socjalna mają możliwość podjęcia pracy w nowych zawodach, takich jak coach, streetwoker czy asystent osoby niepełnosprawnej. Są to zawody wymagające szerokiego przygotowania ze szczególnym uwzględnieniem znajomości psychologii:

*„I ludzie na przykład, którzy wchodzili w tą rolę tego coacha czasem znajdowali się wśród tych, którzy potrzebowali pomocy, więc trzeba naprawdę być silnym psychicznie i przygotowanym psychologicznie do tej pracy ...”(11).*

*„Natomiast będę się konsekwentnie upierać, że na socjalnej kto chce przy takiej liczbie; teraz jeszcze zwiększonej praktyk i również działania ukierunkowanego: psychologia rozwojowa, ogólna, kliniczna, społeczna, to proszę Państwa jak ktoś jest zainteresowany tematem śmiem twierdzić, że może się wykształcić. Jeśli nie jest, to znaczy, że znalazł się z przypadku albo nie ma predyspozycji i takie jest moje skromne zdanie” (20).*

Eksperti zwrócili uwagę na fakt, iż edukacja w ramach specjalności praca socjalna powinna zostać ukierunkowana na kształcenie specjalistów, którzy skuteczniej potrafiliby wykonywać swoje obowiązki:

*„Ja myślę, że rzeczą niezbyt dobrą przy kształceniu pracownika socjalnego jest kształcenie pracownika socjalnego w ogóle, czyli osoby, która jest zdolna załatwić każdą sprawę, która doskonale odnajdzie się z własnymi kompetencjami przy rozstrzygnięciu sprawy osoby, która jest uzależniona od alkoholu czy od narkotyków, i jeśli jest to rodzina niewydolna wychowawczo. Ja myślę proszę Państwa, że w tym przyszłym okresie musi się to w jakiś sposób wykrystalizować w sensie takiej specjalizacji i to jest na zachodzie już bardzo zaawansowany proces, ponieważ nie jesteśmy w stanie pomagać każdemu. Nie mamy takich kompetencji. Tu się liczy także pewna sfera doświadczeń, jeśli pracujemy z określonym typem klienta, to te doświadczenia zbieramy i jakby rozstrzygnięcia, które podejmujemy potem, no mogą być bardziej właściwe. Natomiast jeśli raz pracujemy z właśnie rodzinami niewydolnymi, raz z narkomanami raz z bezdomnymi, a raz z kimś jeszcze, no to pewnych jakiegoś spektrum doświadczeń też tworzy, że tak powiem tworzą naszą pozycję zawodową.*

*Myślę, że są to tak wielokierunkowe doświadczenia, że sami pracownicy pomocy społecznej czują niekompetencje przy wszystkich tych rolach, co do których są przeznaczani” (25).*

Zdaniem ekspertów student specjalności praca socjalna, aby skutecznie konkurować na rynku pracy powinien posiadać możliwość wyboru fakultetu, w trakcie którego nauczy się języka migowego:

*„Na przykład przyszły absolwent będzie lepiej wyposażony w umiejętności języka migowego, jeśli zechce. Prowadziliśmy taki fakultet; nie jest to obowiązkowe dla wszystkich, ale tu jest największy problem, ponieważ ta populacja osób niepełnosprawnych w sensie niemożliwości komunikowania się bo jest ta wada niesłyszenia i brak możliwości mówienia, no jest piętą achillesową pomocy społecznej z tego względu, że jeśli chce się coś załatwić z takim człowiekiem to trzeba sprowadzić tłumacza. Mam bardzo dobre kontakty z Polskim Związkiem Głuchych i opowiadają nam pracownicy właśnie, że nie są w stanie nadążyć za oczekiwaniami różnych instytucji i związku z tym, no jeśli nasz absolwent będzie takie kompetencje posiadał to ja myślę, że na rynku pracy, no będzie miał jakiś wyróżnik z powodu którego być może pracodawca zainteresuje się tą osobą, no właśnie” (21).*

## 1.2 SPECJALNOŚĆ REGIONALNO-SAMORZĄDOWA

Posiadanie umiejętności społecznych stanowi istotny element, którego wymagają pracodawcy. Zdaniem uczestników Debaty wśród absolwentów specjalności regionalno-samorządowa zauważyć można deficyt kompetencji miękkich:

*„Ale jeśli mówimy o niedobrze kompetencji miękkich to raczej bym tutaj kładła nacisk na samorządówkę w której uważam, że są ogromne niedobory, bo jest duża dawka kompetentnych działalności z zakresu prawa, natomiast urzędnik został urzędnikiem. Przepraszam, że tak powiem mamy tu przedstawicieli władz różnych ale myślę, że to Państwa na pewno nie dotyczy. Ale mam przyjemność rzadką spotykania się z tymi, którzy tych umiejętności nie posiadają i zgadzam się z kolegą” (18).*

Analizując perspektywy zawodowe osób kończących specjalność regionalno-samorządową zauważono, że należałoby wprowadzić fakultet, w trakcie którego studenci



nauczyliby się w jaki sposób pozyskiwać fundusze z Unii Europejskiej (opracowywać wnioski o dofinansowanie projektów) zarówno dla instytucji publicznych, jak i prywatnych:

*„Funduszy już jest coraz mniej, ale pojawia się kolejny element jakby kolejnych programów, kolejnych elementów, gdzie jest wykorzystywana wiedza socjologiczna w tym aspekcie. Wiele instytucji, urzędów i samych przedsiębiorców przygotowuje różnego rodzaju; to są dokumenty czy strategiczne, strategie rozwoju, gdzie tam ten aspekt takich analiz typowo w pracy socjologicznej, badawczej. No, to jest kwestia przebadania, stworzenia odpowiedniego systemu czy ankietowania; zbierania tych informacji, analiza tego systemu. Odpowiednia weryfikacja i analiza z osobami w branży. Bo socjolog, on ma skończone pewne umiejętności prawda, natomiast takie techniczne. Oczywiście ma takie zajęcia, które go dokształcają jakby z dziedzin unijnych, funduszy unijnych...itd.” (27).*

### 1.3 SPECJALNOŚĆ BADANIE RYNKU I OPINII PUBLICZNEJ

W pracy socjologa, który zajmuje się badaniami społecznymi bardzo ważne jest posiadanie umiejętności miękkich, bez których badacz nie będzie w stanie zachęcić do udziału w badaniu:

*„W każdym razie tutaj bez umiejętności miękkich kompletnie nie wyobrażam sobie współpracy z podmiotem, który jest badany. Także tutaj ten akcent jak najbardziej” (19).*

W związku z możliwościami pozyskiwania funduszy z Unii Europejskiej na badania socjologiczne, wskazano iż absolwent specjalności badanie rynku i opinii publicznej powinien posiadać umiejętność samodzielnego przygotowania badań oraz opracowywania analiz, na które zapotrzebowanie zgłaszają instytucje zarówno publiczne, jak i prywatne:

*„Czyli skupić się być może, rozwinąć jakiś biznes związany z przygotowaniem czy strategii, analiz i próbować samodzielnie zdobywać po prostu rynek, zainteresować instytucję, firmę. Czy także, po prostu samodzielnie świadczyć takie usługi w formie czy jako firma, czy ekspert na różnego rodzaju formach czy umów cywilno-prawnych i innych. Także to jest ten jeden element, który taki typowo analityczny, czyli zrobienia analiz. Kolejną rzeczą pojawia się sprawa związana z MŚP znaczy firmami, przedsiębiorcami. Przedsiębiorcy także potrzebują takiej wiedzy. Wielu przedsiębiorców, chodzi tutaj o różnego rodzaju analizy*



*rynkowe tak naprawdę. Analizy rynkowe, czyli też tutaj nie tylko pojawi się element socjologiczny, ale też ekonomia, marketing. To musi być jakiś pewien taki zlepek informacji, czyli ta osoba po studiach, kierunek socjologia musi mieć element dodatkowy. Tutaj to padło, że jest kwestia poszerzenia swoich informacji. Firmy, to tak widać, że duże firmy starają się dobierać, wynajmować różne firmy zewnętrzne, płacąc oczywiście duże środki na analizy, badania. Mogą posiadać jednego pracownika, który tak naprawdę w wielu aspektach będzie pracował, ale wykorzystuje przedsiębiorcę; no mówi mu niech Pan przeanalizuje to, to...jakiś związane z nowymi klientami, zdobyciem nowego rynku. Oczywiście zgłębienie tej wiedzy przez tą osobę, tego pracownika prowadzi do tego, że ten przedsiębiorca będzie miał u siebie w pracy osobę, która w jakimś momencie mu to pokieruje. Tak mi się wydaje i to też jest wykorzystywane przez przedsiębiorcę. My widzimy jak niektórzy przedsiębiorcy tak naprawdę nie wiedzą do końca w jakim kierunku iść. A taka osoba mogłaby to, może pomóc. Jeżeli nie sama by to zrealizowała to może dobrać, pokierować do jakiegoś odpowiedniego zespołu, czy jakiejś profesjonalnej firmy, ale ta wstępna analiza firmy jest potrzebna. Wiele firm to robi, aczkolwiek te mniejsze niestety no czasami się tak błąkają. Jedna osoba fachowiec, myślę mogłaby ten kierunek zmniejszyć. Tutaj mówię o tych analizach, badaniach rynku, klientów, dostawców także, bo to też jest ważne, żeby też przedsiębiorca, który chce zakupić jakieś towary, materiał, technologie powinien posiadać takie rozeznanie” (26).*

W trakcie Debaty zaproponowano, aby w ramach specjalności badanie rynku i opinii publicznej nawiązać współpracę z firmami prywatnymi, na zlecenie których studenci realizowaliby badania. W efekcie takiej współpracy korzyść odnosiliby zarówno studenci, którzy zdobywaliby doświadczenie zawodowe, jak i przedsiębiorcy:

*„Może warto by było rozwijać w ramach Instytutu Socjologii; co myśmy próbowali już troszeczkę na poczet działań SKNS naszego koła naukowego Pracodawca, gdzie przedsiębiorca mógłby się zgłosić do Instytutu Socjologii, do uniwersytetu; „Potrzebuje takich, a takich badań zróbcie je dla mnie”. My je zrealizujemy po kosztach, ale nasi studenci się czegoś nauczą. Bo tak naprawdę firmy podkarpackie są słabe, nie stać ich na prawdziwe badania” (33).*

Nawiązanie współpracy z podmiotami zewnętrznymi wymagać będzie znacznie większego zaangażowania zarówno kadry, jak i studentów. Jednakże może w przyszłości przynieść wymierne efekty:

*„ (...) ale chciałbym żeby studenci odwiedzali jednostki administracji publicznej, bądź firmy i pytali się „Jakie badania, jakich badań potrzebujecie. Co możemy dla was zrobić po kosztach własnych”. Tutaj ktoś robi dla nich, chodzi o to, żeby zrobić dla kogoś badania nabyć praktykę i pokazać się w kilku miejscach. To jest pewna broń, której nie wykorzystujemy, bo oczywiście wymaga ona więcej pracy. Ja muszę z tym studentem pracować i to solidnie, żeby to badanie było fajne, żeby on dobrze wypadł przed tą osobą. To jest dużo pracy. To od razu dodaje sobie mnóstwo godzin poza schematem, ale wiem dobrze, że to zaowocuje” (34).*

Należy zaznaczyć, że zdaniem uczestników Debaty szczegółowy zakres umiejętności absolwenta kierunku socjologia musi odpowiadać profilowi działalności jego pracodawcy. Przeanalizowanie wypowiedzi uczestników Debaty umożliwiło opracowanie ogólnego profilu absolwenta Kierunku Socjologia Uniwersytetu Rzeszowskiego. Zdaniem pracodawców absolwenta socjologii powinno charakteryzować posiadanie następującego zestawu umiejętności oraz wiedzy:

- ✓ **umiejętność wypowiadania się w obcym języku na tematy będące przedmiotem badań (znajomość branżowego języka angielskiego),**
- ✓ **umiejętności społeczne (komunikacja, asertywność, negocjacje, praca w zespole),**
- ✓ **posiadanie doświadczenia zawodowego nabytego w trakcie praktyk zawodowych,**
- ✓ **umiejętność samodzielnego przygotowania badań oraz opracowywania analiz,**
- ✓ **umiejętność identyfikowania potrzeb interesariuszy, klientów,**
- ✓ **umiejętność definiowania problemów i celów,**
- ✓ **umiejętność planowania działań, które pozwalają skutecznie odpowiedzieć na zidentyfikowane problemy,**
- ✓ **posiadanie aktualnej wiedzy na temat wydarzeń społecznych i gospodarczych,**
- ✓ **umiejętność analizy i wyciągania trafnych wniosków na temat rzeczywistości społecznej i gospodarczej,**
- ✓ **znajomość podstaw marketingu,**
- ✓ **umiejętność zarządzania zasobami ludzkimi,**

✓ **umiejętność dostosowania się do nowych warunków pracy.**

W trakcie Debaty wywiązała się dyskusja na temat wprowadzanych zmian w szkolnictwie wyższym oraz misji uniwersytetu i jego roli w kształtowaniu elity intelektualnej. Część uczestników Debaty krytycznie oceniła coraz większą koncentrację szkół wyższych na kształtowaniu kompetencji zawodowych studentów:

*„Dla wszystkich, którzy tu się wypowiadali rynek i wymogi rynku to jest absolut, przed którym się klęka i do tego wyłącznie się dostosowuje. Wymogi ministerialne, to jest absolut, to jest pan Bóg, nie można absolutnie skrytykować do tego trzeba się dostosować. Trochę mnie to bulwersuje. Obserwuję przemianę w szkolnictwie wyższym, bo to jest moje miejsce pracy i to bardzo mnie przygnębia. W pewnym momencie szkolnictwo zawodowe zostało podniesione do rangi szkolnictwa wyższego. Przestały istnieć policealne, pomaturalne szkoły zawodowe, teraz są kosmetolodzy wykształceni na studiach wyższych, wizażyści. Różne zawody uzyskały ten status studiów wyższych. Drugi proces był taki, żeby w ogóle całe uniwersyteckie wykształcenie zredukować do wykształcenia zawodowego i to też jest bardzo przygnębiające; co bym chciała powiedzieć. Studia zawodowe mają wykształcić pracownika, który jest w stanie sprostać wymaganiom pracodawcy. Ma on być kompetentny, ma znać języki obce, posiadać wiedzę z danej dziedziny. Ma znać się na komputerach, prawie. Powinien być profesjonalistą, powinien umieć posługiwać się pewnymi terminami, nawet tymi skrótami, których panu brakowało. To jest taki profesjonalny blef, żeby dobrze się zaprezentować. I ten pracownik ma się utrzymać w miejscu pracy, bo jego oczekiwania są proste, ma dobrze zarobić. Ale pracodawca też ma tutaj sprecyzowane oczekiwania, ma mieć sprawnego pracownika, który z kolei zgodzi się na jak najniższą możliwą stawkę wynagrodzenia. Między tymi postaciami jest konflikt. Pracownik ma zrobić wszystko, żeby podobać się pracodawcy. Więc, my nie mówimy o tym, że on ma się kształcić i siebie kształtować, tylko ma kształtować swój wizerunek oraz taki profil, któryby w oczach pracodawcy był taki wspianały. Pracownik ma być mobilny, dyspozycyjny, ma być elastyczny; ma być rywalizujący. Ma być czasami agresywny. Ukrywa się to pod hasłem asertywności. To jest takie ładne słowo, ale chodzi po prostu o agresję, o pewną bezwzględność; chodzi o pewien egoizm. Pracownik ma kierować się koniunkturą. Studenci świetnie to wyczuwają, dla nich liczą się punkty. A przecież ich zainteresowania nie mają żadnego znaczenia. Oni nie*

będą oceniani jak mają szerokie zainteresowania. Oni będą oceniani jak sprawnie zdobywają punkty” (29).

*„Może dobrze jest zatrudniać takich ludzi, którzy nie do wszystkiego są zdolni, nie takich, którzy są do wszystkiego zdolni, bo ja nie chcę takich ludzi. Ja bym chciała pracować z takimi ludźmi, o których wiem, że nie do wszystkiego są zdolni. Więc, ludzi takich na, których można polegać. Państwo mówicie, że to są miękkie kompetencje, a to tak się mówi. Ja bym powiedziała, że to są najtrwalsze i najtwardsze bardzo fundamentalne kompetencje. A co robi Uniwersytet? Co robią uczelnie? Zupełnie abdykują, wycofują się z takiej odpowiedzialności i nie stawiają sobie takich zadań, nie. Bo ministerstwo takie wymogi postawiło, bo ministerstwo chce tylko dobrze wykwalifikowanych pracowników funkcjonujących na rynku pracy, ale ludzie tego typu nie zmodernizują tego rynku pracy i nie stworzą nowych miejsc pracy i nie zadadzą sobie pytania o sprawiedliwość, o jakiś nowy podział, nowy kształt świata. A przecież stoimy w sytuacji, w której stare rozwiązania wypaliły się. I my naprawdę będziemy potrzebowali ludzi twórczych, mądrych i dobrych, a nie tylko kompetentnych zawodowo” (30).*

*„Po prostu miejsc pracy jest coraz mniej i ten poziom agresji, poziom frustracji będzie wzrastał. Gdy nie będzie kultury, takiej wysokiej kultury tych relacji międzyludzkich, to nie wypracuje się nowych rozwiązań i nie stworzy się nowych miejsc pracy. Bo taka eskalacja agresji prowadzi do degradacji. Państwo wiecie lepiej niż ja ile firm również ile uczelni wyższych upadło, nie dla tego, że zabrakło wiedzy, kompetencji, czy znajomości języków obcych i wyposażenia sal komputerowych. Tylko, dlatego, że zabrakło umiejętności współpracy między ludźmi. Między gminą, a rektorem, gminą a firmą, a to były też miejsca pracy. Więc, może zabrakło tej kultury i organizacji. Kultury budowania życia społecznego” (32).*

Mimo ogólnej zgody co do misji i roli uniwersytetu, zdaniem większości uczestników Debaty, kształcenie nie może być oderwane od wymogów rynku pracy, ponieważ studenci po zakończeniu studiów oczekują przede wszystkim znalezienia dobrze płatnej pracy:

*„Rzeczywiście Uniwersytet powinien kształtować elitę. Elitę salonową, polityczną, z którą mamy teraz powiedzmy do czynienia, tylko taką, która reprezentuje pewne wartości. Jednakże, proszę Państwa, no niestety samą tą wiedzą, samą kulturą nie da się niestety żyć, jeszcze trzeba znaleźć pracę, żeby móc wpływać potem na różne rzeczy, na pewną*

*rzeczywistość o której Pani doktor raczyła wspomnieć; no niestety trzeba jeszcze znaleźć zatrudnienie i mieć jakiś start” (31).*

Należy zaznaczyć, że w trakcie Debaty pozytywnie oceniono zmiany zaplanowane w nowej ustawie *Prawo o szkolnictwie wyższym* dotyczące nałożenia na uczelnie obowiązku prowadzenia badania losów absolwentów:

*„A jeśli chodzi o losy absolwentów to też jest obligatoryjne zadanie, które wprowadza nowa ustawa. Badania losu absolwentów, badanie karier i nawet powołanie rzecznika praw absolwenta przewiduje ustawa” (12).*

## 2. INSTYTUT SOCJOLOGII UR W KONTEKŚCIE PRZYGOTOWANIA ABSOLWENTÓW DO POTRZEB PRACODAWCÓW I GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY

W części drugiej niniejszego Raportu dokonano analizy kluczowych atutów i słabości Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego w kontekście przygotowywania absolwentów do potrzeb pracodawców oraz gospodarki opartej na wiedzy. Następnie skonfrontowano zidentyfikowane mocne i słabe strony z aktualnymi i przyszłymi szansami, i zagrożeniami dla dalszego rozwoju Instytutu.

Uczestnicy Debaty do mocnych stron Instytutu Socjologii UR zaliczyli cztery nowo utworzone fakultety zarówno z socjologii ilościowej, jak i jakościowej oraz związane z tym utworzenie dwóch nowych specjalistycznych pracowni. Realizacja wyżej wymienionych działań była możliwa dzięki pozyskaniu środków z Unii Europejskiej. Pozyskiwanie środków zewnętrznych na działania modernizacyjne stanowi kolejną mocną stronę Instytutu. Ponadto do atutów Instytutu należą także funkcjonowanie Kierunku Socjologia UR w rankingach oraz młoda kadra dydaktyczno-naukowa.

Wśród słabych stron Instytutu wymieniono zbyt słabą współpracę z pracodawcami, np. przy organizacji praktyk zawodowych. Krytycznie oceniono działania związane z promocją Kierunku Socjologia oraz brak planu rozwoju Instytutu. Ponadto zwrócono uwagę na zbyt małą liczbę pracowników naukowo-dydaktycznych.

Zdaniem uczestników Debaty główne szanse dla Instytutu wiążą się z ustanowieniem Narodowego Programu Rozwoju Humanistyki, rozwojem społeczno-gospodarczym Polski, zapotrzebowaniem na ekspertyzy i badania oraz dalszą możliwością pozyskiwania środków z Unii Europejskiej. Dostrzeżono także możliwości jakie wynikają ze współpracy w ramach klastrów oraz współpracy międzynarodowej, która umożliwia wymianę studentów i pracowników.

Główne zagrożenia wynikają przede wszystkim z niżu demograficznego, który pociąga za sobą systematyczne zmniejszenie się liczby studentów. Problem z rekrutacją kandydatów na Kierunek Socjologia związany jest także z promowaniem przez władze centralne kierunków technicznych (kierunki zamawiane) oraz coraz silniejszą konkurencją ze strony

innych szkół wyższych, które także zaczynają odczuwać skutki niżu demograficznego. Wśród zagrożeń wymieniono także zaostrzenie się wymogów ministerialnych.

Rysunek 1. Ocena potencjału Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego





### 3. WNIOSKI

Biorąc pod uwagę wysoką ocenę wiedzy teoretycznej jaką nabywają studenci Kierunku Socjologia Uniwersytetu Rzeszowskiego oraz oczekiwania pracodawców względem absolwentów Kierunku Socjologia Uniwersytetu Rzeszowskiego, do których należą przede wszystkim: posiadanie umiejętności społecznych, znajomość branżowego języka angielskiego, umiejętność myślenia projektowego oraz umiejętność samodzielnego przygotowywania badań i opracowywania analiz należałoby zaoferować studentom dodatkowe kursy: rozwój umiejętności interpersonalnych, język angielski dla socjologów oraz zarządzanie projektami. Dzięki wprowadzeniu możliwości wyboru przez studentów fakultetów z badań techniką FGI, CATI, CAPI oraz socjologii wizualnej należy przypuszczać, że absolwenci Kierunku Socjologia UR będą lepiej przygotowani do samodzielnego przygotowywania badań i opracowywania analiz. Mocną stroną Instytutu Socjologii jest posiadanie doświadczonej kadry w pozyskiwaniu środków z Unii Europejskiej, dzięki którym wprowadzono dodatkowe kursy specjalistyczne. Należy zatem w dalszym ciągu rozwijać ofertę dla studentów wykorzystując środki dostępne w ramach projektów.

Pracodawcy oczekują, iż umiejętności absolwentów będą dopasowane do przewidywanego profilu ich działalności. Osoby studiujące na kierunku socjologia Uniwersytetu Rzeszowskiego posiadają możliwość wyboru zajęć fakultatywnych. Można zatem wnioskować, że należy położyć większy nacisk na uświadamianie studentom jak duże znaczenie mają wybierane przez nich zajęcia fakultatywne. Zajęcia fakultatywne nie powinny być wybierane przez studentów przypadkowo. W tym celu należałoby pomóc studentom wybierającym fakultety po raz pierwszy w wyznaczeniu ścieżki zawodowej, zgodnie z którą będą wybierać komplementarne fakultety w kolejnych semestrach. Ponadto oferta zajęć fakultatywnych powinna być systematycznie dopasowywana do potrzeb pracodawców, aby odpowiedzieć na coraz większe wymagania rynku pracy.

Wśród słabych stron Instytutu Socjologii zwrócono uwagę przede wszystkim na niedostateczną promocję kierunku, brak strategii działania, zbyt mało intensywną współpracę z pracodawcami, organizację praktyk zawodowych oraz zbyt małą liczbę pracowników naukowo-dydaktycznych. Konieczne wydaje się zatem przeanalizowane wyżej wymienionych problemów przez władze Instytutu Socjologii. Wskazane byłoby opracowanie



dokumentu planistycznego, w którym zostaną wyznaczone priorytety dla dalszego rozwoju Instytutu Socjologii.

#### 4. TRANSKRYPCJA DEBATY PN. „SOCJOLOG – ZAWÓD Z PRZYSZŁOŚCIĄ” ZORGANIZOWANEJ W RAMACH ZADANIA 4 PROJEKTU „UR – NOWOCZESNOŚĆ I PRZYSZŁOŚĆ REGIONU”

*A: Witam Państwa bardzo serdecznie. Dziś przypadł mi zaszczyt moderowania tego spotkania. Na początku chciałbym oddać głos kierownikowi projektu, dyrektorowi Instytutu Socjologii z prośbą, o takie krótkie wprowadzenie, czym jest projekt? Co chcemy osiągnąć? No i po co, w jakim celu tu się spotkaliśmy?*

B: Dziesięć minut najwyżej. Pokróćce o projekcie. O projekcie. Główne zadanie projektu jest takie: doszkolić kadrę uniwersytecką Instytutu Socjologii, zwłaszcza młodszą kadrę i studentów z nowoczesnych metod i technik badawczych i z takich różnych procedur, które przyspieszą badania i dzięki temu będziemy wyposażać dwie sale specjalnie do tego przygotowane.

Parę formalnych uwag. Nazywa się ten projekt *Nowoczesność i przyszłość regionu*, Priorytet: Szkolnictwo Wyższe i Nauka, to jest czwórka, Działanie cztery: *Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy* i absolwentów socjologii, którzy by, no potrafili sami wykonywać różne badania socjologiczne w miejscu pracy, byli bardziej przydatni...

Zadanie czwarte, dostosowanie programu kształcenia na kierunku Socjologia do potrzeb rynku pracy. Z tym, że mamy mało sygnałów, jak dzisiaj zresztą widać to wyraźnie od pracodawców zwłaszcza prywatnych, no których bardzo trudno zaprosić na jakąś dyskusję. Natomiast sporo mają uwag, zastrzeżeń do programu kształcenia naszych kadr, narzekając ogólnie na to, że przychodzą studenci naszpikowani jakąś wiedzą teoretyczną, natomiast nie potrafią zrobić solidnych badań. No i dzisiaj widać, że nie bardzo są tym zainteresowani.

Jeśli chodzi o studentów, chodzi o zajęcia praktyczne przygotowujące do prowadzenia samodzielnych badań socjologicznych. Takimi nowoczesnymi technikami jak np.: zogniskowane wywiady grupowe; po to mamy tą salę, którą Państwo zobaczycie na przerwie, która będzie do tego przystosowana z lustrem weneckim i różnymi innymi urządzeniami,

które temu służą. Drugi typ zajęć socjologia wizualna. Jest to technika stosowana do badań jakościowych polegających na: analizie i interpretacji materiałów wizualnych w tym głównie zdjęć, jak również wykonywania pewnych zdjęć, fotografii na zamówione tematy. Trzeci typ to są wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo, tzw. technika CATI. Technikę stosuje się w badaniach ilościowych, polega na przeprowadzaniu wywiadów telefonicznych realizowanych przy wsparciu programu komputerowego. I wywiady bezpośrednie przy użyciu komputera CAPI skrót, jest to technika stosowana w badaniach ilościowych, polegająca na przeprowadzaniu wywiadów przy użyciu przenośnych komputerów. Organizujemy konkursy na najlepsze projekty badawcze. Studenci będą mieli możliwość zaprezentowania umiejętności zdobytych w trakcie nauki i będą cyklicznie uczestniczyć w tych konkursach na najlepsze projekty. Przewidywane są atrakcyjne nagrody. No, to nagroda na konkursie no myślę, że nie będzie gwarancją dostania pracy, ale na pewno ważnym atutem w staraniu się o pracę. Jeśli chodzi o pracowników Instytutu Socjologii to przewidujemy debaty pracowników i pracodawców. Sympozja wyjazdowe pracowników o; jakie jeszcze; obozy, warsztaty metodologiczne dla pracowników, mające na celu wzbogacenie wiedzy. Poprzez te dwie pracownie, które wyposażamy w tej chwili w najnowszy sprzęt będą przeprowadzane bardzo różne badania i ten sprzęt będzie dostępny. Tu się muszę pochwalić znaczy nie tylko ja, ale cały zespół, że w żadnym Instytucie Socjologii tego nie zrobiono, dopiero teraz jak przyjechały pewne osoby to podjęto staranie w dwóch ośrodkach o to, żeby tak samo sobie urządzić, albo podobnie... w innych Instytutach Socjologii. Ja mam tyle. Dziękuję, proszę Pana profesora.

*A: Proszę Państwa proszę wybaczyć, to chyba z przejęcia zapomniałem o najważniejszej rzeczy, o przywitaniu gości. Drodzy Państwo, chciałem szczególnie powitać te osoby, które przyjechały specjalnie na to spotkanie, odpowiedziały na nasze zaproszenie. Witam przedstawicieli MOPSu w Dębicy. Serdecznie dziękuję za przyjęcie zaproszenia. Przedstawiciele MOPSu w Rzeszowie, również serdecznie dziękujemy za przyjęcie zaproszenia. Przedstawiciele Rzeszowskiego Uniwersytetu też jest nam bardzo miło. I szczególnie miło przywitać nam; mamy trójkę naszych absolwentów, którzy wyemigrowali za pracę z dalekiej Warszawy i też zgodzili się podzielić swoimi spostrzeżeniami z perspektywy Warszawy. Panią X pracownicę Interaktywnego Instytutu Badań Naukowych w Warszawie i Pana X też absolwenta naszej uczelni aktywnie działającego w organizacjach studenckich pracownika*

*Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. Również, miło mi powitać przedstawicieli Instytutu Socjologii. Pan profesor X jest kierownikiem, Pani X; zastępca dyrektora X, pani X, pani X, pan dr X, dr X. Cieszymy się, że zgodziliście się Państwo odpowiedzieć na zaproszenie organizatorów i odpowiedzieć na parę pytań organizatorów (hałas otwieranie drzwi). Drodzy Państwo pozwolę sobie, mam takie krótkie słowo wprowadzenia, o których chcielibyśmy porozmawiać. Właściwie w programie pojawiły się punkty, na których chcielibyśmy się skupić. Okazuje się, że sam temat jest dość atrakcyjny. Gdzieś tam nie tak dawno (hałas zamykanie drzwi) w zeszłym tygodniu ukazały się dwie publikacje prasowe, dwa raporty; czy krótkie streszczenia wyników badań, które dotyczyło z jednej strony studentów z drugiej strony absolwentów. Badanie europejskie Eurostudent pokazuje, że Polscy studenci należą do najbardziej zapracowanych studentów w Europie. Łącząc pracę z nauką w wymiarze ponadwymiarowym ponieważ 56 godzin polscy studenci pracują ustępują tylko Portugalczykom. Średnio powyżej 24,5 godzin pracują studenci studiów magisterskich i licencjackich. Ucierpiła na tym troszkę nauka, ponieważ jak pokazuje badanie coraz mniej studenci koncentrują... nauce poświęcają zaledwie 11 godzin co pewnie z dłuższej perspektywy odbije się na pracy naszej jako pracowników naukowo-dydaktycznych. Z drugiej strony badanie samych absolwentów realizowane m.in. przez firmę, której pracownikiem jest pan X Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości razem z UJ z Kapitału Ludzkiego, które wyniki badań pokazywały wyraźnie, że pracodawcy mają kłopoty ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Około ¼ pracodawców skarży się tym badaniem, że nie mogą znaleźć odpowiednich pracowników. To też pokazuje, że ta debata ma jakiś sens tzn. widać, że jest zapotrzebowanie na rynku na dobrze przygotowanych pracowników. Pytanie; jak widać deklaracje pracodawców z tymi pracownikami są pewne problemy. Drodzy Państwo chcielibyśmy się poruszać w trzech takich powiedzmy grupach tematycznych. Po pierwsze chciałbym Państwa prosić o próbę wypracowania modelowego profilu absolwenta, kierunku Socjologia głównie z punktu widzenia pracodawcy, tzn. jakiego pracownika socjolog z wykształcenia Państwo poszukujecie. Na jakie predyspozycje zwracacie uwagę, jaka wiedza, jakie umiejętności poszukiwane są przez pracodawców. Jakie miękkie kompetencje w zawodzie socjologa są w Państwa opinii istotne. Czy znaczenie mają certyfikaty, które potwierdzałyby przydatne w wykonywaniu zawodu socjologia jakieś umiejętności, które wymagają certyfikowania i kierunku Socjologia znajdują zatrudnienie. To by była pierwsza grupa, którą jak Państwo pozwolicie, którą za chwilę sobie spróbujemy rozpocząć. Druga*

*rzecz to skonfrontowanie tego idealnego typu, profilu absolwenta Socjologii z rzeczywistością. Czyli rzeczywistość z którą się Państwo spotykacie. Widząc również własne niedoskonałości wynikające z ukończenia studiów wyższych na kierunku Socjologia i tych problemów, z którymi Państwo stanęliście, czy staniecie w chwili rozpoczęcia czy kontynuowania zmiany swojego miejsca pracy, no i na sam koniec po przerwie kawowej, którą również organizatorzy przewidzieli, żebyśmy chwileczkę mogli w kuluarach porozmawiać i wymienić spostrzeżenia na temat tych dwóch pierwszych wątków. Próba odbudowania analizy SWOT i wskazanie na słabe i mocne strony, szanse i zagrożenia Instytutu Socjologii w kontekście przygotowania absolwentów do potrzeb pracodawców, do potrzeb rynku pracy. Potem będziemy Państwa w imieniu organizatorów mogli zaprosić na miętą nadzieję; no pewnie tak będzie, na smaczny obiad, który zwieńczy nasze dzisiejsze spotkanie. Drodzy Państwo pozwolę sobie otworzyć dyskusję i postawić takie pytanie, głównie skierowane do naszych gości, do pracodawców, osoby reprezentujące pracodawców. Jaka wiedza, jakie umiejętności na kierunku Socjologia są szczególnie poszukiwane przez pracodawców? Co Państwo o tym sądzicie, co jest ważne? Jakie elementy, które student nabywa podczas procesu kształcenia, stają się szczególnie przydatne w takim modelowym wizerunku absolwenta? Drodzy Państwo, chcielibyśmy głównie w swoim imieniu, ale również i organizatorów, żeby ta dyskusja miała taki troszkę luźny charakter, żebyśmy swobodnie wymieniali myśli i spostrzeżenia; nie traktujmy tego, jako jakieś bardzo takie oficjalne spotkanie, tylko spróbujmy podzielić się własnymi spostrzeżeniami. X to, może od Ciebie poproszę, jako osoba, która skończyła Socjologię i zmierzyła się z brutalnym rynkiem pracy warszawskim, więc jakieś może własne spostrzeżenia, które elementy, które wyniosłeś ze studiów, umiejętności, widzisz, że są faktycznie potrzebne i preferowane przez pracodawców na rynku, niewątpliwie trudnym warszawskim rynku pracy.*

C: Na początek powiem; na pierwszych zajęciach u X w Instytucie, miałem pierwsze zajęcia z moją grupą, i też mnie jako pierwszego poprosił...nie prywatnie współpracujemy. Ale, co chce powiedzieć. Jaka wiedza jest poszukiwana? Ja sobie tu parę rzeczy, związków z tym, że pracuje teraz w administracji publicznej; wcześniej pracowałem w organizacji pozarządowej, która była bardzo zbiurokratyzowana, więc przy tym potencjale organizacyjnym też pojawiło się wiele potrzeb. Pracowałem w biznesie, w firmie doradczej tu w Rzeszowie, zanim wyjechałem do Warszawy. Czego potrzebowałem zaraz po skończeniu

studiów? Praktycznych kompetencji językowych, umiejętności wypowiedzenia się na bieżący temat, ale nie typu ostatnie wakacje można spędzić tu i tam, tylko wypowiedzieć się na temat najnowszej strategii gospodarczej państw PIGS, żeby znać te skróty. Wiedzieć, co się dzieje, ale nie tak metafizycznie, tylko tak co dzień jakby się pracowało z przedsiębiorczą, czy w administracji publicznej z przedstawicielami innej instytucji, czy administracyjnej, czy ministerstwa czy instytucji samorządowych na przykład (1). Dużo mi dała znajomość samorządu i skończenie specjalności samorządowej, i właściwie do dzisiaj pomimo, że bezpośrednio, nigdy z samorządami nie współpracowałem w każdej tej instytucji jestem podmiotem domyślnym, jeśli chodzi o wiedzę o samorządach, więc na pewno to mi pomogło, i to wprowadzenie do samorządności, do prawa samorządowego dużo mi dało. Później współpracowałem z profesorem X cztery lata, który tworzył samorząd gminny, mogłem pogłębić tą wiedzę, ale nie miałem jakiś luk, które by mi rzeczywiście zawstydzaly. Ale, za to zabrakło mi myślenia projektowego, jak wyszedłem. Oczywiście myślenie projektowe, myśli się o projekty europejskie, ale chodzi o coś więcej, o umiejętności myślenia; żeby coś, stawiać sobie cel, wyznaczyć sobie działania. Przede wszystkim znaleźć wcześniej potrzebę, którą chcemy rozwiązać, później dochodzić do efektów, by umieć ocenić, czy odpowiedzieli na tą potrzebę czy nie i bez względu na to czy, to jest firma, czy to instytucja publiczna, to działanie projektowe poza projektami się cały czas odbywa, dla mnie to rzecz niezbędna (2). Można to certyfikować, metoda PC prostsza i darmowa, można ściągnąć z Internetu cały przewodnik jak to robić. Czy bardziej zaawansowana jak metoda PRINCE 2, która jest metodą; jeśli ktoś nie jest zorientowany, ale na pewno jesteście Państwo, jest metoda stosowana w administracji brytyjskiej i właściwie, wchodzi do polskiej administracji, to jest związane z nurtem europeizacji administracji publicznej. Chodzi o to nastawienie na efekty, czyli tzw. wchodzę w nowy obszar *the best policy*, więc umiejętności dania decydentom czy danie szefowi argumentów, liczb, dowodów na to, że można coś zrobić, albo czegoś nie można zrobić, albo coś trzeba zrobić, więc... czyli sobie stawiania wyraźnych, jasnych celów. Także w tych badaniach społecznych, ponieważ na rynku jest bardzo dużo pseudobadań, i najczęściej można je poznać, po tym, że jest fatalne sformułowany program badawczy, czy są nieprecyzyjne pytania, a później tylko próba dochodzenia i wyciągnięcia opracowanych w trakcie badań, poprzez dane szczegółowe, ale to już nigdy nie da odpowiedzi, może zmienić nawet kierunek. Spotkałem się z takimi historiami, to nie jest oczywiście stałe. Jest mnóstwo doskonałych badaczy, którzy wychodzą

ze studiów i to wiedzą. Więc, to wchodzi w zakres, o czym więc mówiłem: zarządzanie w sposób projektowy, kompetencje językowe, żeby móc wyrażać się móc pojechać na konferencję zagraniczną i zadać pytanie. Więc, to jest ważna rola dla czegoś czego nie znamy w programie Instytutu Socjologii (...źle patrzyłem), konwersatorium np. w j. angielskim i rozmawiać o strategiach...w miarę nowym tematem.

N: Część lektoratów mogłaby być poświęcona...

C: Albo lektoratów...

D: To ja ci się wtrączę od razu, jeśli chodzi o ten angielski, to ja też to odczułam, gdy na rozmowie rekrutacyjnej dostałam tekst, po prostu raport statystyczny do przetłumaczenia na j. angielski, i też się w tedy złapałam, że brakuje mi pewnych nazw, wskaźników, takich typowo też statystycznych słówek (3).

C: Słowo wskaźnik nauczyłem się po studiach...

D: Tak...

M: ...książkowe...itd

D: To też się przydaje na różne tematy, jak najbardziej.

N: ...Oczywiście, na...kierunek upomina lektorów w tą stronę właśnie, że jednak jest kierunek studiów, on ma pewne słownictwo i no ja rozumiem, że to nie na pierwszym roku studiów, ale może na trzecim, prawda.

C: Ale właśnie profesor nawiązał - mówienie o Nowaku, można studiować po angielsku.

*A: Oczywiście.*

B: Mam jeszcze ważną sprawę, którą uzgodniliśmy, nie językową jeszcze, bo nie mam kadry na tyle. Mianowicie zmieniliśmy początkowy projekt, żeby pisać prace licencjackie. Ja byłem przeciw temu, bo tu chodzi o takie ocenianie tych projektów, pilnowanie przez promotora, potem ocena itd. i to jest sprawdzian, kto jest lepszy, nagrody takie i takie. To jest bardzo istotne. Kiedyś była taki odruch kto by się nauczył tego, tego, przyjdzie zrobić projekt, przeprowadzi badania...

*A: Tu, też pani X pracuje w firmie badawczej, dużej międzynarodowego koncernu firmy Gemius. Czy te umiejętności, które obserwuje jak przychodzą kandydaci, studenci, którzy zaraz po uczelni trafiają na staże, takie też są organizowane przez firmy dla studentów, staże wakacyjne, czy śródroczne, czy widać jakąś różnicę w przygotowaniu studentów jeśli chodzi o uczelnie, mniejsze, większe ośrodki, czego może nam brakować w tym zakresie? To są bardzo ciekawe spostrzeżenia osoby, która widziała jak to wygląda wewnątrz i ogląda to z zewnątrz, z perspektywy już firmy badawczej, konkretnych umiejętności, których oczekuje się od nowego pracownika, czy nawet stażysty, który aplikuje do tego, aby w takiej firmie pracować.*

D: Celowo zadałeś to pytanie.

*A: Tak, rozmawialiśmy na ten temat*

D: Wcześniej rozmawialiśmy na ten temat. Niestety nie ma co ukrywać, te różnice są. Rzeczywiście studenci Uniwersytetu Warszawskiego, czy ... którzy przychodzą do nas na praktykę, czy później na staż zostają w pracy. Mają jakby większe to doświadczenie i wiedzę i wiem, że na przykład oni pracują u nas absolwenci psychologii. Psychologia i socjologia. Socjologia, psychologia ogólnie. Zdobywają to doświadczenie współpracując z różnymi firmami, właśnie tam na rynku i wiem, że mają projekty typu; tak jak tutaj rozmawialiśmy też o tym, że u was, u nas też jest ten kierunek na przykład badania fokusowe - jak to robić, angażować się w jakieś projekty. Wiem, że oni to robią współpracując z dużymi firmami. Po prostu realizują dla tych firm projekty. Sami moderują te na przykład wywiady grupowe, piszą z tego raport, przygotowują analizy itd. (4). Więc, mają szansę, możliwości nabrać takiego doświadczenia, więc na pewno te umiejętności są w tym przypadku dużo wyższe.



Wydaje mi się, że nawet, zaczynając jeszcze od początku, to ja na początku pracowałam w badaniach ilościowych przez jakieś półtora roku, tym się zajmowałam i też mam poczucie, że moje umiejętności analityczne obsługi programów SPSS teraz jakościowy Atlas na przykład, nie wiem czy korzystacie?

K: W ramach projektów unijnych, zarówno Atlasa jak i całe oprogramowanie CATI, takie tutaj jesteśmy, w tym mamy najnowsze oprogramowanie jakie możemy w tej chwili mieć.

D: To super. Fajnie uczyć takich rzeczy, bo to jest przydatne. Też nie wiem czy tutaj jest jak studiowałam? Bo jak studiowałam tutaj, nie było tego rozbicia na metody ilościowe i jakościowe. Jest teraz, tak?

O: Tak.

D: O właśnie świetnie! Bo jakby to też...

B: Coraz więcej przedmiotów, takich więcej szczegółowych mamy.

M: To znaczy ja chciałam zwrócić uwagę, że w ogóle od następnego roku, ponieważ będzie wchodziła w życie nowa ustawa o szkolnictwie wyższym. W ogóle chciałam wyrazić swoje zadowolenie z takiego spotkania, jeśli mogę, bo na pewno w następnym roku będzie potrzeba odbycia kilku takich spotkań, bo rzecz jest bardzo ważna. Bowiem w związku z nową ustawą o szkolnictwie wyższym będą nowe zupełnie plany. Będzie trzeba przygotować i mamy okres wdrożeniowy, jak uzyskałam tutaj informację 12 miesięcy, właśnie na przygotowanie, także myślę, że jeszcze będziemy mieć nie jeden raz okazję spotkania się, więc będzie właśnie trzeba przygotować takie plany, które będą uwzględniały treści ukierunkowane programowe, właśnie na większą ilość tej praktyki, o której Pani tutaj właśnie powiedziała. W tej chwili nasi studenci mają tej praktyki w wymiarze 120 godzin, specjalności regionalno-samorządowej czy badań rynku i opinii publicznej, a w przypadku gdy tutaj są przedstawiciele tutaj miejskich ośrodków pomocy społecznej, bo my również to spotkanie też skromnie powiem, że absolwenci pracy socjalnej bo oni mają praktyki w wymiarze 240 godzin i od następnego roku będziemy mieć nowy kierunek praca socjalna

i właśnie od Państwa chcielibyśmy bardzo drogocenne informacje uwagi, spostrzeżenia Państwa, jakby Państwo widzieli właśnie czy jeszcze właśnie absolwentów socjologii o specjalności: praca socjalna czy już właśnie absolwentów tego kierunku praca socjalna tworzenia tego nowego kierunku, to jest dla nas tutaj ważne.

*A: Państwo z miejskiego ośrodka pomocy społecznej zostali niejako wywołani do tablicy więc pozwolę sobie pociągnąć dalej ten temat i proszę o to Państwa spostrzeżenia dotyczące przygotowania właśnie absolwentów czy też również studentów, bo macie przecież Państwo również kontakt ze studentami, którzy trafiają do Państwa na praktyki studenckie...*

O: Ja mam do dodania jeszcze następującą rzecz, że w przypadku specjalności praca socjalna, no mam takie dość zamknięte ramy, mianowicie minima programowe bardzo są szczegółowe i określają listy przedmiotów, które muszą się pojawić, zostawiając nam bardzo niewielkie no bardzo niewielkie ramy elastyczne...

B: ...

O: Coś tam możemy sobie wprowadzić jako fakultety, co jest ciekawe właśnie dla pracodawców. Ale tu też muszę powiedzieć, że ten wątek, które poruszyła pani X w przypadku pracy socjalnej jest możliwy bardziej do realizacji czyli uczestnictwo w projektach systemowych. Ja sama osobiście byłam takim łącznikiem między MOPSem rzeszowskim a naszymi studentami specjalności praca socjalna. Muszę przyznać, że uczestniczyli w pewnych etapach projektu realizowanego przez MOPS i bardzo dużo na tym skorzystali. No trudno mi powiedzieć jak pracodawca skorzystał. Myślę, że też, ponieważ oni dostosowywali się dosyć elastycznie do czasu, który tam był potrzebny, ażeby można było włączyć się w ten projekt (5). I tutaj jakby ta idea wolontariatu jest wydaje mi się taka łatwiejsza do realizacji, ponieważ pomoc społeczna skupia osoby o specyficznych cechach osobowości wydaje mi się. Czyli tutaj mamy kierunek taki pomocowy, jeśli pojawia się student i jest chętny włączyć się w jakieś działanie to ten student jest że tak powiem na pniu przyjmowany. Gorsze doświadczenia nasi studenci mają z innymi przedsiębiorcami, innymi pracodawcami. Bardzo często, że tak powiem, ta procedura starań o wolontariat trwa no nawet kilka miesięcy i pracodawcy bronią się przed tym. „A co tu taki student przyjdzie, on

nic nie robi, trzeba go ubezpieczać jeszcze i są z tym kłopoty”. Więc jak gdyby to nie jest zła wola uczelni, która nie namawia do tego by studenci byli chętni włączyć się w ten wir pracy zawodowej, tylko bardzo często pracodawcy zniechęcają studentów i tutaj właśnie wyróżniam pracę socjalną te właśnie takie kontakty bezpośrednie, które wynikają z hospitacji terenowych. Bardzo często tak się dzieje, że jak wychodzimy już ze studentami po hospitacji to jest to jakiś taki sygnał krótkotrwały, który potem przeradza się w tę pracę wolontariatu. Czyli coś tam zaiskrzy między pracodawcą, który nam opowiada o tej instytucji i studentem, później jest ten tzw. ciąg dalszy, no i jest coś oczywiście wpisać do CV i wszystko to idzie w bardzo dobrym kierunku. Ja przepraszam, że tak się włączyłam...

N: Rozwinięciem są także praktyki.

A: *Pan doktor X podnosił rękę ale Pani była pierwsza, podniosła rękę.*

G: Chcę powiedzieć tak, że pracownicy przychodzą do mnie do pracy są, mają dużą wiedzę, wiedzę teoretyczną. Dużo się uczyło, dużo egzaminów zdawało, później niektórzy mam praktykę...tutaj. Ale młodzi jak przychodzą, więc trudno im wejść w temat. Oni mają różne kontakty z MOPSami, z DPSami z domami dziecka. Praktyki, wiedzą na czym ta praca polega tak naprawdę. Mogą przeprowadzać wywiady, są przygotowani do pracy takiej na pierwszy rzut są przygotowani, ale później wymaga dodatkowej dużej pracy, żeby oni weszli w ten temat (6). Po prostu to się zmienia tak naprawdę. Ciągłe wchodzi nowe przepisy, ciągle wchodzi nowe rozporządzenia i sami się ciągle uczymy, oni też się muszą uczyć, tej nauki też są nauczani, umieją się przestawić. Socjologia jest takim kierunkiem, że człowiek szybko się przestawia. Umieemy myśleć (7).

O: Elastyczność taka.

G: To zaleta socjologii. Umieemy się w pewnej sytuacji odnaleźć. Co by mnie się marzyło tak naprawdę, jeżeli chodzi o socjologię? Poza praktykami tutaj u nas, praca socjalna u nas tutaj, żeby były wyjazdy również zagraniczne. Żeby studenci mogli zobaczyć jak wygląda praca socjalna, pomoc społeczna za granicą. Szczególnie w krajach skandynawskich Ja zrobić, żeby było lepiej, bo Skandynawia przoduje tutaj. Ja miałam okazję być w latach 80,

90 za granicą właśnie i zobaczyłam jak wygląda pomoc społeczna w Skandynawii, ogólnie w Danii i później mogłam pewne wzory tutaj przenosić. A czemu to mówię? Bo dzisiaj jest możliwość zdobycia środków, więc studenci mieli praktyki zagraniczne i wyjeżdżali za granicę widzieli jak ta pomoc społeczna wygląda. Pewne sposoby mogli by tutaj przenosić i nawet mogli by później pisać projekty unijne i ściągać te środki, żeby coś zostało z tego i coś nowego tutaj wdrażyć (8). Niekoniecznie musi być to co jest z tych ustaw, ale różne inne pomocowe mogą być działania, które później zostaną w społeczności lokalnej. Ja bym w tym kierunku widziała właśnie w kierunku wyjazdów, w kierunku seminariów, praktyk zagranicznych.

*A: Czy jakieś certyfikaty, bo to też wiem że to jest bardzo wąska specjalność. Czy też mogą być? Coś z Pani doświadczenia...*

G: Specjalizacje...

*A: A takie powiedzmy okotłasocjalne?*

G: Ważne jest to co Pani dr mówiła jeżeli chodzi o wolontariat, to jest ważne, bo oni też się uczą podczas wolontariatu. Trochę się dziwię, że pracodawcy nie chcą brać, bo ja chętnie biorę do wolontariatu np. mam teraz świetlicę czy do domów dziennego pobytu bo oni się uczą wtedy. Oni są przydatni nam w pracy; i uczą się później pracy. Uczą się kontaktu z ludźmi. Zapomniałam o umiejętnościach miękkich, tak naprawdę bo cały czas jest wiedza, wiedza i egzaminy zaliczenia, ale później w życiu trzeba przenieść te umiejętności miękkie. Na przykład: asertywność, komunikatywność, praca w grupie. Studenci nastawieni są na siebie, ja. Żebym ja zaliczył, ja zdał (9). No, bo tak jest nie umieją pracować w grupie. W tych projektach unijnych jest potrzebne tak naprawdę, jeżeli chodzi o projekty i jeżeli trzeba współpracować z naszymi projektami. Co jeszcze, co jest ważne, ja co myślę jeszcze, że przepisów społecznych jest bardzo dużo literatury; na co dzień pracuje w instytucjach i ta umiejętność poruszania się w przepisach bo oni pracują z tymi przepisami.

N: Prawo socjalne.

G: Też między innymi. Z tym kodeksem. W pracy codziennej trzeba podejmować szybkie decyzje, szybkie działania i musimy się odnaleźć w tym morzu przepisów (10).

H: Umiejętność poruszania się po tych przepisach, nie koniecznie muszą znać wszystkie przepisy.

G: Co który, tak.

H: Współpracujemy z wieloma innymi instytucjami, więc zakresy działań, przepisy obowiązujące w tych instytucjach z którymi współpracujemy: prokuratura, sądy, policja, przepisy oświatowe jak najbardziej. Tutaj mówimy o wiedzy i umiejętnościach. Wspominaliście Państwo o językach, oczywiście sama jako absolwent socjologii, nie tej uczelni ale Uniwersytetu Jagiellońskiego tego mi brakowało, jak również tej obsługi programów do badań, jak najbardziej. To jest bardzo ważne. Chciałabym powiedzieć, że pracownicy socjalni wykonują nie tylko pracę w terenie jako pracownik socjalny, ale jako pracownik socjalny wchodzimy w różnego rodzaju projekty, więc umiejętność myślenia projektowego, umiejętność przeprowadzania badań ewaluacyjnych, które można robić samemu w jednostkach, niekoniecznie zlecać na zewnątrz. A zleca się je dlatego, że nie ma specjalistów, którzy by mogli to w danej instytucji takie badania przeprowadzać. Więc to jest bardzo ważne. Nowa jakość, nowy zakres działań pojawia się w pracy socjalnej. Wychodzimy po za nowoczesną pracę socjalną, ale nowy zawód asystenta, który będzie funkcjonował to jest inna specyfika.

N: Od stycznia...

G: W tym kierunku powinny iść zmiany, aby przygotowywać tych asystentów rodzinnych, którzy będą pracowali z tymi rodzinami.

H: Taka elastyczność do wchodzenia w inne specjalizacje poza socjalną.

*A: Widzicie Państwo taki problem, że uczelnie w mało elastyczny sposób dostosowują się do tego co Państwo teraz myślą. To dość dynamiczna zmiana rynku pracy prawda, zmiany*

*przepisów, przeprowadzenie jakiś nowych stanowisk, czy nowych zawodów, które czy profesji, które pojawiają się w związku z pewnymi zmianami o charakterze społecznym, które obserwujemy*

G: Te przepisy ogólne są. Uczelnia powoli będzie musiała dążyć za tymi zmianami jakie są.

H: A umiejętności miękkie ich na pewno brakuje. Obserwujemy w swojej pracy to...

*A: Czyli dostajecie Państwo dobrze przygotowanego pracownika teoretycznie.*

G: Teoretycznie tak.

*A: Który nie do końca spełnia wymagania już w czasie stałej pracy, prawda. Radzenie sobie ze stresem, pracy w grupie jak Państwo mówicie ...*

H: Szybkiego podejmowania decyzji.

*A: Szybkiego podejmowania decyzji. Tutaj X też to mówił. Ale tutaj X się zgłaszał.*

Ł: Proszę Państwa znajdujemy się w przededniu fundamentalnych zmian w szkolnictwie wyższym. Od października będziemy działać pod nową ustawą. Niektóre przepisy wchodzi w życie rzeczywiście później m.in. tutaj chodzi o krajowe ramy kwalifikacyjne i chodzi głównie o zwrócenie uwagi na to, że standardy kształcenia i jakieś minima programowe, o których tutaj mówimy tak naprawdę przechodzą do historii. Że tak naprawdę nie element procesualny naszego kształcenia, który określają standardy będzie się w tej chwili liczył, ale efekty, i od efektów kształcenia trzeba zacząć całą logikę budowania treści programowych. I to pracodawcy muszą w dużej mierze określić jakie efekty kształcenia oczekują od studentów socjologii czy pomocy społecznej. Pracodawcy będą w Polskiej Komisji Akredytacyjnej na prawach pełnego członkostwa. Oni będą wystawiać również ocenę instytucjonalną i programową jednostkom, które będą podlegać kontroli. Także to jest wszystko dla nas bardzo ważne. Pierwsza kwestia, która w tej chwili jest najważniejsza to ta

żeby dostosować efekty kształcenia na kierunku do tych efektów obszarowych, które w rozporządzeniu już niedługo Ministerstwo Nauki przedstawi i to jest taka myślę sugestia żebyśmy właśnie Państwa pracodawców tutaj przede wszystkim skłonili do tego, żeby podpowiedzieć jakie umiejętności, jaka wiedzę i kompetencje społeczne, bo o tym mówi ustawa, nasz student, nasz absolwent powinien mieć wchodząc na rynek pracy.

C: Ja bym chciał trochę wyżej postawić problem, ale ja za nim do tego nawiążę wpięrow do ewentualnych nowych umiejętności w pracy socjalnej. Pracując z Fundacji Rozwój Społeczności Lokalnej realizowałem częściowo projekty, które częściowo dotyczyły spraw socjalnych i tak zetknęliśmy się i tam np. kreowaliśmy nowy zawód, nie najnowszy oczywiście ale streetwokera. Bardzo trudne zajęcie, które wymaga wręcz psychologicznego przygotowania. Druga rzecz Coaching nie trenersko zawodowy, chociaż to też jest potrzebne, ale życiowy. Czyli bierze się człowieka nie tylko po warsztatach się go wypuszcza, tylko się z nim spotyka, rozmawia, pokazuje mu się i rozwiązuje, pomaga się rozwiązać problemy te, które sprawiły, że ma w pracy czy z braku pracy. Na przykład w domu gdzie był alkoholizm, to są bardzo trudne sprawy ale właśnie coache, trenerzy wchodzą, pomagają wchodzić w te problemy rozwiązując je jeżeli są rozwiązywalne poprzez wsparcie z interwencją ale miękką, nie zaproszenie policji bo to zamyka drugą stronę. Więc spotkałem się z takimi usługami i widziałem, że był odbiór tego, ale niesamowicie trudna praca z tego co widziałem. I ludzie na przykład, którzy wchodzili w tą rolę tego coacha czasem znajdowali się wśród tych, którzy potrzebowali pomocy, więc trzeba naprawdę być silnym psychicznie i przygotowanym psychologicznie do tej pracy (11), jak policjant też, więc to do tego. Druga rzecz tytuł bulwersuje w kontekście tych nowych wymogów i nowej ustawy. To też daje szansę żeby np. Instytut Socjologii stał się ekspertem dla środowiska czy, żeby się nie odcinać; jesteśmy absolwentami co my im dajemy jak oni wychodzą. Można zostać absolwentem, kiedy odszedł już z uczelni i poprzez czerpanie z jego doświadczeń; jeżeli ma takowe, albo dawanie mu nowych umiejętności np. aktualizowanie informacji o zmianach w prawie. Mógłby Instytut szybko dostarczać interpretację poprzez stronę internetową pracownik socjalny znajduje nie dość, że paragraf i nowy zapis w prawie, to jeszcze interpretacje co to znaczy i czy młodszy czy starszy pracownik bez względu na wiek czy staż będzie w stanie szybko zareagować i wiedzieć jak w konkretnym przypadku postąpić. Ale to też dotyczy np. samorządowców, którzy czy pracowników samorządowych. Masa instytucji żyje z tego, to jest forma

dodatkowych usług instytutu; mogła by być, żeby tworzyć fora, zapraszać. Wielu naprawdę, nawet niekompetentnych ludzi to robi sprzedając płytkę samorządową- tam znajdziecie wszystko. Stały kontakt, wymiana informacji, wymiana myśli. Instytut powinien być obecny moim zdaniem w życiu otoczenia nie tylko absolwentów.

Ł: Kwestia tu najważniejsza, idea nowej ustawy. Myślę, że kontakt z otoczeniem społeczno-gospodarczym musi być na dużo większym poziomie. A jeśli chodzi o losy absolwentów to też jest obligatoryjne zadanie, które wprowadza nowa ustawa. Badania losu absolwentów, badanie karier i nawet powołanie rzecznika praw absolwenta przewiduje ustawa (12). Także to wszystko jest w tym kierunku zmierza.

*A: Ale to pewnie funkcjonuje na poziomie uczelnie a nie Instytutu.*

Ł: Nie, nie tutaj absolwenci będą tak samo jak studenci i jak doktoranci traktowani, będą też mieli swój głos o wiele ważniejszy niż dotychczas.

C: Znaczący, to już się dzieje na europeistyce UW. Tam się doktoryzuje i prowadzą zajęcia. Prowadzę, zakończyłem teraz cykl zajęć na temat prezydencji, czyli dla europeistyki zupełnie świeżutki i aktualny temat. Ale nie ja o tym mówiłem tylko ja moderowałem zajęcia. Przychodzili Euro deputowani, pracownicy ministerstw, którzy przygotowali stoiska negocjacyjne, pracownicy organizacji pozarządowych, którzy...i ci którzy bardziej uchodzą za ekspertów; typu Instytut Spraw Publicznych i to oni mówili, jak z ich perspektywy oceniają te przygotowania bo tak naprawdę losy prezydencji to jest tylko casus są znane w pierwszy dzień, kiedy się rozpoczyna. Przykład węgierski: masa krytyki spadła dzień przed uruchomieniem prezydencji i do dzisiaj się z tego nie podnieśli, są źle oceniani. Polska jest bardzo dobrze oceniana – tylko tyle powiem. Ale właśnie chodzi o to aby te osoby, które mają praktyczne doświadczenie przychodziły i mówiły o tym co robią, a wykładowca przechodził z roli osoby weryfikującej wiedzę teoretyczną czy praktyczną do operatora do takiego troszkę tutora to jest znana już formuła, więc na pewno to jest pomocne (13).

J: Jeśli mogę jedną uwagę wtrącić, bo tutaj się pojawia taka kwestia braku interpersonalnych umiejętności, umiejętności miękkich. Ja tutaj mam taką refleksję; bo po



paru latach pracy ja mam takie wrażenie, że jedną z tych pięć achillesowych w ogóle socjologii jest to, że w dużej jej mierze ci, którzy wybierali ten kierunek niestety nie wiedza tak naprawdę czym ten kierunek jest (14). I mam do tego podstawowy problem, że po studiach my... Znaczy, to znaczy nie jest tak, że wszyscy nasi studenci są źli. Część jest naprawdę znakomita i warto z nimi współpracować. Tylko ja mam teraz takie doświadczenie kursu, praktycznego kursu właśnie, którego realizuje w terenie badań studentów i tam mam 10 osób. Ja już na oko widzę, że nawet jeżeli zaoferujemy im nowoczesny sprzęt, zaoferujemy im najnowsze możliwości, najnowsze techniki to widzę, że na 10 osób 3, 4 jest naprawdę tym zainteresowanych. Pozostałe; ja to widzę od samego początku tym nie były zainteresowane. Tu jest podstawowy problem czy naprawdę mamy współpracować z wszystkimi czy też pracować z tymi, którzy mogą coś po studiach naprawdę coś ciekawego zaoferować. Ja powiem taką jedną rzecz – kiedy ja kończyłem studia z mojego rocznika wszyscy znaleźli pracę. Wszyscy. Potem zauważyłem, tak starałem się monitorować mniej więcej te roczniki studentów z ciekawości nawet. Widzę, że z roku na rok jest coraz gorzej. I pytanie jest takie, które my chyba postawiliśmy; a warto by to mieć na uwadze. Czy tak naprawdę sytuacja się będzie sprawdzała, że my przygotujemy absolwenta, który ma szukać pracodawcy? Czy być może powinniśmy uwzględnić jeszcze jedną sytuację, że to ten nasz absolwent będzie sam dla siebie pracodawcą; będzie sam dla siebie. Ja studentom na pierwszym roku często mówię; rozmawialiśmy tutaj z kolegą przedtem, ja to powtarzam zawsze na pierwszym roku, kiedy staniecie się studentami socjologii: „Macie przez 5 lat możliwość rozpoznania pewnej rzeczywistości społecznej wokół was, zobaczenie pewnych luk, pewnych nisz; wykorzystajcie to, ponieważ za 5 lat być może żaden pracodawca nie będzie na was czekał” (15). Pamiętam pojawił się u mnie kiedyś taki student, który pytał coś na temat żłobków i potem się nagle okazało i wiem, że on teraz składał papiery i przygotowuje dokumentację i chce nowy żłobek założyć, bo teraz zmieniła się ustawa. Ja go prosiłem, żeby trafił w tą lukę. Jeden ze studentów chciał zrobić badania o sytuacji popowodziowej w Ropczycach i akurat pamiętam, że miał świetny pomysł. Konsultował to ze mną a rok później przyszła powódź. Gdyby on to zrobił to prawdopodobnie byłby urządzony tam w Ropczycach do końca życia. Okazuje się, że studenci mają czasami świetne pomysły, tylko my powinniśmy także pracować ze studentami pod tym kątem, żeby oni byli dla siebie tym sterem i okrętem po zakończeniu. Trzeba im często mówić: „Na was pracodawcy nie będą czekać, wy być może musicie przez te 5 lat stworzyć coś dla siebie”. I tu wracam już do

tych postulatów. Myślenie projektowe, praca terenowa, praca badawcza, rozpoznawanie rzeczywistości wokół bez tego ja jestem przekonany, że zmarnujemy naprawdę liczne talenty naszych absolwentów, którzy mogliby naprawdę wiele fantastycznych rzeczy osiągnąć.

*A: Nawiązanie do tego spostrzeżenia, że jednak kompetencji, takich umiejętności miękkich, personalnych im brakuje-prawda. Troszkę tak lansujemy tych naszych studentów.*

N: Ja się wtrączę. Jeśli mogę zaprotestować, to może brakuje socjologów o innej specjalności. Uważam, że na pracy socjalnej tych niedoborów nie ma, więc proszę nie mówić ogółem. Ponieważ jest warsztat psychologiczny. Jeśli ktoś chce się doskonalić może pójść na podyplomówkę dr X : pomoc w kryzysie, komunikacja w grupie. Jeśli ktoś chce to może! Ale mówimy o tym co powiedział wcześniej X - my mamy jakąś grupę tych, którzy się nadają do tego zawodu, czy to zawodu socjologa czy pracownika socjalnego i mamy tych, którzy pewno się do niczego nie nadają, ale większość studiuje. Bądźmy też tego świadomi, że poziom się obniża i przychodzą coraz mniej zdolne jednostki, chociaż też z ich potencjałem możemy coś z nimi zrobić, także nie możemy ich dyskredytować. Ale jeśli mówimy o niedoborze kompetencji miękkich to raczej bym tutaj kładła nacisk na samorządówkę w której uważam, że są ogromne niedobory, bo jest duża dawka kompetentnych działalności z zakresu prawa, natomiast urzędnik został urzędnikiem. Przepraszam, że tak powiem mamy tu przedstawicieli władz różnych ale myślę, że to Państwa na pewno nie dotyczy. Ale mam przyjemność rzadką spotykania się z tymi, którzy tych umiejętności nie posiadają i zgadzam się z kolegą (18). Być może dotyczy to też tych, którzy no może jeszcze i to jest szczególnie potrzebne na tej specjalności badanie opinii i potrzeb czy rynku. W każdym razie tutaj bez umiejętności miękkich kompletnie nie wyobrażam sobie współpracy z podmiotem, który jest badany. Także tutaj ten akcent jak najbardziej (19). Tutaj koledze zwracam w pełni honor, jeśli dotyczy to tych dwóch specjalności. Natomiast będę się konsekwentnie upierać, że na socjalnej kto chce przy takiej liczbie; teraz jeszcze zwiększonej praktyk i również działania ukierunkowanego: psychologia rozwojowa, ogólna, kliniczna, społeczna, to proszę Państwa jak ktoś jest zainteresowany tematem śmiem twierdzić, że może się wykształcić. Jeśli nie jest, to znaczy, że znalazł się z przypadku albo nie ma predyspozycji i takie jest moje skromne zdanie (20).

O: Ja chcę tylko podłączyć się do zdania pani dr X bo przygotowaliśmy ostatnio program kierunku pracy socjalnej i tutaj poszliśmy jeszcze bardziej do przodu. Na przykład przyszły absolwent będzie lepiej wyposażony w umiejętności języka migowego, jeśli zechce. Prowadziliśmy taki fakultet; nie jest to obowiązkowe dla wszystkich, ale tu jest największy problem, ponieważ ta populacja osób niepełnosprawnych w sensie niemożliwości komunikowania się bo jest ta wada niesłyszenia i brak możliwości mówienia, no jest piętą achillesową pomocy społecznej z tego względu, że jeśli chce się coś załatwić z takim człowiekiem to trzeba sprowadzić tłumacza. Mam bardzo dobre kontakty z Polskim Związkiem Głuchych i opowiadają nam pracownicy właśnie, że nie są w stanie nadążyć za oczekiwaniami różnych instytucji i związku z tym, no jeśli nasz absolwent będzie takie kompetencje posiadał to ja myślę, że na rynku pracy, no będzie miał jakiś wyróżnik z powodu którego być może pracodawca zainteresuje się tą osobą, no właśnie (21).

G: Znam ustawę ...każdy w samorządzie będzie musiał znać. Osoba która musi znać język migowy takie ...

M: Nie tylko absolwenci pracy socjalnej, bo w tym roku powiem, że właśnie studenci specjalności praca socjalna sami na własną rękę ...

G: W tym kierunku, tak.

O: I zdobyli fundusze i rzeczywiście ukończą taki podstawowy kurs, 60 godzin, co nie daje takich możliwości konwersacji bardzo szerokiej no ale potrafią dzięki tej znajomości załatwić sprawę po prostu. To jest bardzo ważne.

F: Jeśli można.

A: *Tak proszę.*

F: Ja bym powiedział, że zupełnie inne kompetencje, zupełnie inny zakres wiedzy jest potrzebny absolwentowi socjologii w przypadku jeżeli znajdzie zatrudnienie w firmie badawczej, a zupełnie inny w firmie prywatnej; jakiejś powiedzmy w biznesie, a jeszcze

zupełnie inny; diametralnie powiedziałbym inny jeżeli będzie szukał tej pracy w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w urzędach czy instytucjach samorządu lokalnego. Stąd też to kształcenie powinno, jakby przewidzieć wszystkie te możliwości. Powinno to; nie może być wiedza typowo socjologiczna, pomiędzy te przedmioty takie typowe prawda dla tego kierunku, ale musi być to poszerzenie. Czy to co tutaj Państwo mówili znajomość języka, praktyki zagraniczne, które umożliwiałyby szlifowanie tego języka, kontakt prawda i umiejętność wypowiedzania się w obcym języku na tematy powiedzmy będące przedmiotem badań. W przypadku firmy prywatnej, biznesu to musi być znajomość marketingu, zarządzanie zasobami ludzkimi. W przypadku MOPSu to jest zupełnie inna historia i tutaj niestety Pani doktor musi być ten element urzędniczy nie da się tego wykluczyć (22).

N: No, ja go nie wykluczam, proszę mnie źle nie odbierać. Natomiast znajomość prawa, urzędnicze procedury, to jest Państwa codzienność. Natomiast pierwszy kontakt, państwo muszą mieć tą świadomość, brak otwartości i chęci niesienia pomocy, to jest absolutna dyskredytacja osoby, która tego nie czuje bo może być świetna w przepisach i znać się cudownie (23).

O: Taka drętwota.

N: Właśnie taka niechęć, brak zrozumienia, brak empatii to w jakiś sposób motywuje osoby i tu się zgadzam w zupełności, a z tym do tego co Pan powiedział wcześniej to się nie zgadzam.

F: Niestety praca nasza jest często typowo taka urzędnicza, administracyjna i bez tych elementów, no to jest właśnie to czego musi się nauczyć najczęściej właśnie absolwent przychodząc do nas.

O: Musi się nauczyć odmawiania.

F: No bo znają przepisy, szukają tych przepisów, umiejętność posługiwania się zbiorami, prawda, wyszukiwania. Następnie, powiedzmy praca na komputerze, no to rozumiem, że to jest normalna rzecz w tej chwili. Na żadnym chyba stanowisku nie ma pracy

bez znajomości obsługi komputera, biegłego posługiwania się czy to właśnie Internetem, czy także... ten element musi być uwzględniony. Ja bym tak od strony praktycznej, jak to u nas wygląda na dzień dzisiejszy. Być może to się zmieni, oby się zmieniło, ale na dzień dzisiejszy socjologów my mamy na palcach jednej ręki możemy policzyć zatrudnionych w MOPSie. To są przede wszystkim absolwenci kolegium pracowników służb społecznych i właściwie, poza tym pedagodzy – pedagogika opiekuńcza, pedagogika opiekuńczo wychowawcza, no to są ludzie, którzy właśnie później znajdują zatrudnienie i jako pracownik socjalny i jako powiedzmy pracownik zatrudniony w tych różnych instytucjach pomocowych typu: dom dziecka, domy pomocy społecznej, pogotowie opiekuńcze itd. Więc tutaj potrzeb z naszej strony jeśli chodzi o taki typowy - osób wykształconych w kierunku socjologicznym, większych nie ma na dzień dzisiejszy. To muszą być właśnie osoby, które są przygotowane troszeczkę szerzej i również pod kątem takiej pracy biurowej, urzędniczej. Nie wykluczając i kładąc ogromny nacisk na te kompetencje miękkie. Współpraca z klientem z osobą, która potrzebuje pomocy (24).

*A: X jeśli mogę Cię prosić głośniej, żeby te uwagi można było później poprosić*

O: Znaczy się, ja chciałabym jeszcze na jedno zwrócić uwagę jeśli można panie X, że w zawód pracownika socjalnego wpisane jest kształcenie ustawiczne i pracownicy socjalni doskonale o tym wiedzą. W związku z tym, jakby uczelnie przygotowujące pracownika socjalnego mogą wykorzystać ten wątek, dając takie podstawowe predyspozycje i nawet wskazując kierunki, możliwości podejmowania dalszych działań. Ja myślę, że rzeczą niezbyt dobrą przy kształceniu pracownika socjalnego jest kształcenie pracownika socjalnego w ogóle, czyli osoby, która jest zdolna załatwić każdą sprawę, która doskonale odnajdzie się z własnymi kompetencjami przy rozstrzygnięciu sprawy osoby, która jest uzależniona od alkoholu czy od narkotyków, i jeśli jest to rodzina niewydolna wychowawczo. Ja myślę proszę Państwa, że w tym przyszłym okresie musi się to w jakiś sposób wykrystalizować w sensie takiej specjalizacji i to jest na zachodzie już bardzo zaawansowany proces, ponieważ nie jesteśmy w stanie pomagać każdemu. Nie mamy takich kompetencji. Tu się liczy także pewna sfera doświadczeń, jeśli pracujemy z określonym typem klienta, to te doświadczenia zbieramy i jakby rozstrzygnięcia, które podejmujemy potem, no mogą być bardziej właściwe. Natomiast jeśli raz pracujemy z właśnie rodzinami niewydolnymi, raz z narkomanami raz

z bezdomnymi, a raz z kimś jeszcze, no to pewnych jakieś spektrum doświadczeń też tworzy, że tak powiem tworzą naszą pozycję zawodową. Myślę, że są to tak wielokierunkowe doświadczenia, że sami pracownicy pomocy społecznej czują niekompetencje przy wszystkich tych rolach, co do których są przeznaczani (25). Nie wiem czy Panie się ze mną zgodzą ale ja to tak widzę.

G: ...pomocy społecznej mają być w prawa socjalnych stricte i ci urzędnicy co zarządzają środowiskowo i mają, pracują z pewnymi grupami z bezrobotnymi, z osobami chorymi i już są ruchy, które przygotowują projekt ustawy właśnie

N: To jest bardzo dobre.

O: Bardzo dobrze. To jest dobry kierunek, musimy to wykorzystać też w naszym programie.

G: Ja będę miała właśnie Panią, która przygotuje w tym momencie...tu nam powie...zmiany, zapraszam.

*A: Pan proszę, tak.*

E: Z drugiej strony poruszyć trochę inny kierunek nie tylko socjalny aspekt socjologa, ale w tym aspekcie połączenia go z biznesem, bo tutaj jakby drugi aspekt, czyli już konkretna pomoc czy przedsiębiorcom czy urzędom, urzędnikom w codziennej pracy. Reprezentuję akurat instytucję, która ma kontakt z firmami, kontakt z samorządami. Ja akurat reprezentuje jednostkę bardziej nastawioną na kontakt z firmami. W jakich elementach można wykorzystać, można się skupiać tak na początek, a później rozwinąć dyskusję odnośnie obecnego kierunku wykorzystania przez Państwa takich informacji, wykorzystania w celu rozwijania pomiędzy elementów kształcenia, czy...

*A: Na tym nam szczególnie zależy.*

E: Czy rozwijania jakiś kontaktów poza uczelnią w celu rozwiązania takich problemów jak zagospodarować ten rynek osób, które są po socjologii. Na dzień dzisiejszy można rozgraniczyć, jakby na dwa elementy. Jesteśmy w dobie wdrażania funduszy unijnych - już kończy się ten etap tak naprawdę. Funduszy już jest coraz mniej, ale pojawia się kolejny element jakby kolejnych programów, kolejnych elementów, gdzie jest wykorzystywana wiedza socjologiczna w tym aspekcie. Wiele instytucji, urzędów i samych przedsiębiorców przygotowuje różnego rodzaju; to są dokumenty czy strategiczne, strategie rozwoju, gdzie tam ten aspekt takich analiz typowo w pracy socjologicznej, badawczej. No, to jest kwestia przebadania, stworzenia odpowiedniego systemu czy ankietowania; zbierania tych informacji, analiza tego systemu. Odpowiednia weryfikacja i analiza z osobami w branży. Bo socjolog, on ma skończone pewne umiejętności prawda, natomiast takie techniczne. Oczywiście ma takie zajęcia, które go doksztalają jakby z dziedzin unijnych, funduszy unijnych...itd. (27). Ale konsultacja i scalanie takiej grupy; osoby, która zanalizuje pewien aspekt, konkrety badawczy z osobami branżystami wpływa na to, że te strategie czy rozwoju lokalnego, gmin, miast, województwa oczywiście tu nie zapominając o strategiach krajowych, mają bardzo ważny wpływ. I w obecnym czasie przy różnego typu czy studia wykonalności, czy biznes planach, ta wiedza socjologiczna, socjologii jest bardzo ważna. Czyli ten element badawczy bo od tego wchodzimy, żeby zmienić później kształt w kolejnych latach. Czyli zanalizować stan obecny, zebrać jakieś informacje propozycji, chęci zmian przedsiębiorców, czy przez jakieś instytucje. Naniesienie tego i stworzenie już wspólnie cały zespół pracuje nad czy strategiami, czy studiami. Tych dokumentów jest wiele tworzonych, jak mówię - czy w firmach, czy jednostkach samorządowych. I tu jest ten element właśnie unijny, czyli wykorzystanie tego na stan obecny i prognozowanie pewnych działań, które będą brane po uwagę w nowym okresie programowania, czyli 2014-20, które obecnie już zaczynają pewne zespoły, zaczynają nad nimi pracować. Czy Regionalna Strategia Innowacji Województwa Podkarpackiego rozwoju regionalnego i inne. I tam ta wiedza socjologiczna, czyli wykorzystanie wiedzy, którą już posiadają osoby po tym kierunku, może być jak najbardziej wykorzystana. Tutaj, gdzie te osoby mogą pracować, bo to też jest dosyć istotne. Oczywiście takie osoby też, także są zatrudniane w instytucjach czy właśnie samorządowych. Ale tutaj poruszony został taki aspekt i to jest ważne, tak jak Pan doktor wspominał odnośnie uświadamiania osób, które już zaczynają studia i wiedzą, żeby tak kształtować swój wizerunek, żeby nie tylko skupiać na tym: „Ja skończę po 5 latach studia, zrobię sobie jeszcze

podyplomowe szkolenie i odbiorę certyfikat”, ale próbować właśnie wykorzystywać tę wiedzę pod kątem tym takim analitycznym. Czyli skupić się być może, rozwinąć jakiś biznes związany z przygotowaniem czy strategii, analiz i próbować samodzielnie zdobywać po prostu rynek, zainteresować instytucję, firmę. Czy także, po prostu samodzielnie świadczyć takie usługi w formie czy jako firma, czy ekspert na różnego rodzaju formach czy umów cywilno-prawnych i innych. Także to jest ten jeden element, który taki typowo analityczny, czyli zrobienia analiz. Kolejną rzeczą pojawia się sprawa związana z MŚP znaczący firmami, przedsiębiorcami. Przedsiębiorcy także potrzebują takiej wiedzy. Wielu przedsiębiorców, chodzi tutaj o różnego rodzaju analizy rynkowe tak naprawdę. Analizy rynkowe, czyli też tutaj nie tylko pojawi się element socjologiczny, ale też ekonomia, marketing. To musi być jakiś pewien taki zlepek informacji, czyli ta osoba po studiach, kierunek socjologia musi mieć element dodatkowy. Tutaj to padło, że jest kwestia poszerzenia swoich informacji. Firmy, to tak widać, że duże firmy starają się dobierać, wynajmować różne firmy zewnętrzne, płacąc oczywiście duże środki na analizy, badania. Mogą posiadać jednego pracownika, który tak naprawdę w wielu aspektach będzie pracował, ale wykorzystuje przedsiębiorcę; no mówi mu niech Pan przeanalizuje to, to...jakieś związane z nowymi klientami, zdobyciem nowego rynku. Oczywiście zgłębienie tej wiedzy przez tą osobę, tego pracownika prowadzi do tego, że ten przedsiębiorca będzie miał u siebie w pracy osobę, która w jakimś momencie mu to pokieruje. Tak mi się wydaje i to też jest wykorzystywane przez przedsiębiorcę. My widzimy jak niektórzy przedsiębiorcy tak naprawdę nie wiedzą do końca w jakim kierunku iść. A taka osoba mogłaby to, może pomóc. Jeżeli nie sama by to zrealizowała to może dobrać, pokierować do jakiegoś odpowiedniego zespołu, czy jakiejś profesjonalnej firmy, ale ta wstępna analiza firmy jest potrzebna. Wiele firm to robi, aczkolwiek te mniejsze niestety no czasami się tak błąkają. Jedna osoba fachowiec, myślę mogłaby ten kierunek zmniejszyć. Tutaj mówię o tych analizach, badaniach rynku, klientów, dostawców także, bo to też jest ważne, żeby też przedsiębiorca, który chce zakupić jakieś towary, materiał, technologie powinien posiadać takie rozeznanie **(26)**. Czasami nie działać tak pochopnie; bo przyjdzie przedstawiciel firmy i sprzeda mu jakieś rozwiązanie za x pieniędzy jeżeli można to samo rozwiązanie znaleźć taniej. Czyli także rozwiązanie rynkowe w drugą stronę-klienci, dostawcy. Oczywiście analizy potrzeb klientów, to jest dosyć istotne, po to się biznes prowadzi, żeby dla klientów spełniać te, tą swoją funkcję, także pod tym kątem. Tak podsumowując pewien element, którym jest taka możliwość; to jest otwarta dyskusja i jakby



wprowadzić nowe, jakby kierunki. Pomóc Państwu w pozyskiwaniu tych dobrych kierunków tam gdzie osoba, która studiuje u Państwa mogłaby po prostu swoje rzeczy doskonalić. Oczywiście poszerzenie tych elementów o których już tu padły, o dodatkowe z innych dziedzin. Osoba, która zajmuje się, studiuje na kierunku socjologia miała...też one są, ale bardziej w tym takim biznesowym aspekcie, może w ten sposób. Czyli jakieś elementy-poszerzone prawo, prawo handlowe, ekonomia, marketing, takie elementy typowo biznesowe. Tutaj można byłoby, w tedy zachęcić tych przedsiębiorców do zatrudniania w tymże kierunku. I oczywiście tu jest jak można to zrobić tak sobie myślę. Oczywiście Państwo współpracują z przedsiębiorcami, ale też możliwość takich bardziej bezpośrednich praktyk i umów z firmami, które powiedzmy; nie w zasadzie praktyk, że ktoś tam pójdzie czy ma tam swój czas powiedzmy miesiąc na praktyki, ale takie zachęcenie przedsiębiorców, aby na tyle starali się wykorzystać swoich studentów na których, to w zależności na którym roku jest; jeżeli chodzi o te praktyki tak żeby oni faktycznie starali się przez ten miesiąc; może to dłuższe jakieś praktyki, może jakieś dłuższe umowy współpracy pomagali rozwiązywać. To jest z jednej strony dobra nauka dla osoby, a z drugiej strony przedsiębiorca, on też pamięta. Bo jak pewna osoba sprawdziła się, związała się w pewien sposób, może student nie jest doskonały, tworzy swoją wiedzę, ale jeżeli będzie się starać, przekazywał swoją inicjatywę, że idzie w dobrym kierunku może ten przedsiębiorca z jednej strony go zatrudni za jakiś czas. A na pewno wykorzysta student tą wiedzę, którą zdobył taką praktyczną, tylko faktycznie praktyczną w własnej działalności np. czy jako argument w poszukiwaniu pracy już na rynku **(28)**.

*A: Ważne to są zadania jakby od strony pracodawców*

E: W dobie funduszy i zmniejszającego się bezrobocia; tak to różnie skacze, ale generalnie też to jest takie rosnące. U nas na Podkarpaciu jest ten dylemat i ciężko jest o pracę. Natomiast, każdy argument, który jest gdzieś tam wcześniej został wypracowany jest działaniem in plus dla takiego studenta, właśnie po takich kierunkach studiów. Czyli tutaj przedstawiłem Państwu dwa takie aspekty. To jest jakby można powiedzieć taki główny argument, główne potrzeby przedsiębiorców w tenże sposób w kierunku, tego kierunku akurat studiów...

## A: *O głos prosiła Pani...*

H: Pana wypowiedz, jakby wywołała mnie do tablicy. Bo nie możemy; tu mówimy o konkretnej modelowej sytuacji, kiedy absolwent socjologii, pracy socjalnej pracuje w ośrodku pomocy społecznej, absolwent samorządowy pracuje w samorządzie, a ten, który musi robić szczególnie badania tym się zajmuje. Nie możemy zapomnieć o rynku pracy. Tutaj moja dusza doradcy zawodowego się odezwała i musimy porozmawiać o tym z punktu widzenia pracodawcy, do którego trafia taki absolwent. Ta jego specjalność pomijając ośrodki pomocy społecznej, gdzie jest to wymóg w tej chwili ustawowy, że musi to być absolwent socjologii, pracy socjalnej albo pracownik socjalny. Inne instytucje, organizacje, podmioty rynku pracy nie zwracają, aż tak bardzo na to uwagi. Dla nich jest to absolwent socjologii. Absolwent socjologii musi posiadać rozliczne umiejętności i tutaj mówimy o pewnej wiedzy specjalistycznej, praktykach specjalistycznych. Musi posiadać wiedzę ogólną z zakresu Socjologii. Wiedzę właśnie badawczą, wiedzę z zakresu obsługi programów do przeprowadzania badań. Pewne umiejętności uniwersalne. Bo, on nie wie gdzie znajdzie pracę, tak naprawdę po skończeniu studiów. Dlatego to o czym Pan mówił, musi się potrafić odnaleźć w prywatnej firmie w biznesie. Socjologowie zajmują się doradztwem personalnym, również taka działka jest tutaj mocno obstawiana i umiejętności musi posiadać szerokie. Więc, z jednej strony owszem wiedza specjalistyczna, praktyki dla tych, którzy naprawdę wiedzą, że chcą to robić. A jeżeli wiedzą, że chcą to robić zdobędą tą wiedzę specjalistyczną i praktyczną to odnajdą pracę w tym zawodzie, nawet na tym trudnym rynku pracy. Bo ich determinacja, zdecydowanie i pewna postawa, którą będą prezentować, przekonają pracodawcę do tego, że ich zatrudni. Natomiast ci o których Państwo wspominaliście, że bardzo różni są studenci socjologii i niektórzy zaczynając nie mają zielonego pojęcia tak naprawdę co chcą robić. Więc oni muszą zdobyć dużo rozlicznych umiejętności, żeby tą szansę na rynku pracy mieć.

M: Nawet jak mają możliwości wybierania to są te przedmioty fakultatywne to kierują się bardzo często – wprowadzie my teraz w tych najnowszych planach mamy ujednoliconą tą punktacją. Ale jak była zróżnicowana to wybierali o te właśnie nie ze względu na zainteresowania czy może właśnie kierując się potrzebami później pod kątem przydatności

w ogóle w praktyce, właśnie liczbą punktów. Nie mówię tu o wszystkich studentach, ale jakaś część zawsze się znalazła, takich osób o takim podejściu.

H: Sama znam absolwentów, którzy kończą i nie do końca wiedzą co chcą robić. I tutaj o takich osobach też musimy pamiętać, żeby one miały taki zestaw tych umiejętności i wiedzy, który predysponuje do pracy w różnych branżach w różnych kierunkach. Oni przychodząc potem, rejestrując się w powiatowym urzędzie pracy, pytają doradców co ja mogę robić?

*A: Pani tutaj dotknęła takiego szerszego problemu niedostosowania, czy braku doradztwa dworactwa zawodowego czy doradztwa karier zawodowych już na poziomie szkoły podstawowej coś takiego powinno się pojawić na początku edukacji od przedszkola prawda, różnie nazwana doradztwo edukacyjne czy inne prawda. Doradztwo zawodowe na poziomie szkół gimnazjalnych, gdzieś tam jest obowiązkowe i doradcy ustawa przewiduje możliwość pracy w gimnazjach doradców zawodowych. Tutaj jak widać kuleje, rozmawiałem czy to z przedstawicielami instytucji rynku pracy czy też dyrektorami szkół, które otrzymują osoby po szkole podstawowej, gimnazjum; problem jest więc od tego nie uciekniemy, bo on się zaczyna gdzieś wcześniej. Młodzież nie za bardzo wie, co ze swoim życiem zrobić często wybiera bez jakiegoś większego zastanowienia swoją przyszłość, zawód.*

B: Chciałem dodać, że nasz projekt zmierzą do tego, żeby dać takie możliwości studentom, żeby oni się wcześniej wiązali z pracodawcą poprzez staże, poprzez prace na pół etatu, no czasem etatową. No, bo jak się przyjdzie w Warszawie, takie miasta jak Kraków, Wrocław, tam już na czwartym roku prawie połowa studentów już gdzieś pracuje na pół etatu i przechodząc stopniowo do zawodu nie ma takiej sytuacji, że właśnie; kończy studia idzie słuchajcie dajcie mi pracę; co ja mogę robić? No to pierwsze pytanie co ty umiesz robić i w tedy co? Także będziemy zwracać uwagę na tych szkoleniach „szukajcie sobie i idźcie do pracodawców, oferujcie swoje możliwości to znajdziecie coś i szybciej się włączycie w to”, bo potem w czerwcu masa absolwentów jest, a kilku pracodawców i oni chodzą do następnego. Także takie formy są potrzebne, wiązać poprzez praktyki, poprzez tego typu szkolenia wiązać się z pracodawcami na pół na część etatu żeby miał okazję po oceniać; „umiesz to tamto biorę cie na etat”.

I: Mogę coś powiedzieć tylko, że ja wykroczę poza tematy, które Państwo wyznaczyliście, bo ta dyskusja jest dla mnie krępująca i frustrująca. Dla wszystkich, którzy tu się wypowiadali rynek i wymogi rynku to jest absolut, przed którym się kłęką i do tego wyłącznie się dostosowuje. Wymogi ministerialne, to jest absolut, to jest pan Bóg, nie można absolutnie skrytykować do tego trzeba się dostosować. Trochę mnie to bulwersuje. Obserwuję przemianę w szkolnictwie wyższym, bo to jest moje miejsce pracy i to bardzo mnie przygnębia. W pewnym momencie szkolnictwo zawodowe zostało podniesione do rangi szkolnictwa wyższego. Przystały istnieć policealne, pomaturalne szkoły zawodowe, teraz są kosmetolodzy wykształceni na studiach wyższych, wizażyści. Różne zawody uzyskują ten status studiów wyższych. Drugi proces był taki, żeby w ogóle całe uniwersyteckie wykształcenie zredukować do wykształcenia zawodowego i to też jest bardzo przygnębiające; co bym chciała powiedzieć. Studia zawodowe mają wykształcić pracownika, który jest w stanie sprostać wymaganiom pracodawcy. Ma on być kompetentny, ma znać języki obce, posiadać wiedzę z danej dziedziny. Ma znać się na komputerach, prawie. Powinien być profesjonalistą, powinien umieć posługiwać się pewnymi terminami, nawet tymi skrótami, których panu brakowało. To jest taki profesjonalny blef, żeby dobrze się zaprezentować. I ten pracownik ma się utrzymać w miejscu pracy, bo jego oczekiwania są proste, ma dobrze zarobić. Ale pracodawca też ma tutaj sprecyzowane oczekiwania, ma mieć sprawnego pracownika, który z kolei zgodzi się na jak najniższą możliwą stawkę wynagrodzenia. Między tymi postaciami jest konflikt. Pracownik ma zrobić wszystko, żeby podobać się pracodawcy. Więc, my nie mówimy o tym, że on ma się kształcić i siebie kształtować, tylko ma kształtować swój wizerunek oraz taki profil, któryby w oczach pracodawcy był taki wspaniały. Pracownik ma być mobilny, dyspozycyjny, ma być elastyczny; ma być rywalizujący. Ma być czasami agresywny. Ukrywa się to pod hasłem asertywności. To jest takie ładne słowo, ale chodzi po prostu o agresję, o pewną bezwzględność; chodzi o pewien egoizm. Pracownik ma kierować się koniunkturą. Studenci świetnie to wyczuwają, dla nich liczą się punkty. A przecież ich zainteresowania nie mają żadnego znaczenia. Oni nie będą oceniani jak mają szerokie zainteresowania. Oni będą oceniani jak sprawnie zdobywają punkty (29). Czy to na Uniwersytecie czy w oczach pracodawcy. Więc, mają umieć być dobrze oceniani. Bardzo się podkreśla ambicję, nadzieje. Mówi się o tym młodym ludziom, że czeka ich wspaniała praca, a w efekcie będą mogli w stanie kupić wszystko co jest reklamowane w telewizji. I gdy oni już

ta prace znajdują, to się okazuje, że oni napotykać na straszne problemy i żadne z oczekiwań, żadne z marzeń; żadne z planów nie zostanie zrealizowane. Rodzi się frustracja, rozgoryczenie, rozczarowanie, wypalenie. I teraz chciałabym powiedzieć tak. Wykształcenie uniwersyteckie, to nie jest wykształcenie, które służy pracodawcom i jest na usługach rynku. Chciałabym powiedzieć tak, że Uniwersytet jest miejscem, które jest jakby powyżej rynku, a nawet powyżej wymogów ministerialnych. Bym wolała, żeby pracownicy uniwersyteccy krytycznie odnosili się do zmian ustawowych oraz krytycznie, może bardzo nawet szczególnie do obecnych wymogów ministerialnych. Na Uniwersytecie poza kwalifikacjami zawodowymi, młodzi ludzie powinni nauczyć się być ludźmi o szerokich horyzontach. Takimi ludźmi, którzy się cechują kulturą, którzy mają osobowość, którzy mają charakter. Którzy potrafią rozwiązać problemy w twórczy sposób. To są ludzie na miarę współczesnego świata, to nie są pracobiorcy czy potencjalni klienci pomocy społecznej. To mają być ludzie w pełni tego słowa znaczeniu. To są ludzie, to powinni być ludzie, którzy są zdolni do zobowiązań moralnych, a nie podpisywania umowy o pracę, dlatego, że to się opłaca, albo zawiązanie jakiejś spółki w imię wyższych zarobków. Tu chodzi o pewne zobowiązania moralne. O umiejętność budowania trwałych więzi koleżeńskich, przyjacielskich, rodzinnych. Chodzi o ludzi, którzy potrafiliby budować społeczeństwo. Studia zawodowe nie stworzą takich ludzi. Chodziłoby o ludzi krytycznie myślących, zdolnych do refleksji nad sobą, nad światem i nad wymogami ministerialnymi. Chodziłoby o twórczy...obywateli po prostu, którzy by pytali o to, nie gdzie zarobić tylko o to jaka praca ma sens i czy rzeczywiście chce to zadanie wykonać. Bo być może to zadanie, które mi zleca pracodawca jest z jakichś względów niewarte, bo może przekreślić coś co jest dla mnie dużo bardziej ważne. Więc, pytanie o sens pracy, pytanie w ogóle o kształcenie współczesnego świata. Może dobrze jest zatrudniać takich ludzi, którzy nie do wszystkiego są zdolni, nie takich, którzy są do wszystkiego zdolni, bo ja nie chcę takich ludzi. Ja bym chciała pracować z takimi ludźmi, o których wiem, że nie do wszystkiego są zdolni. Więc, ludzi takich na, których można polegać. Państwo mówicie, że to są miękkie kompetencje, a to tak się mówi. Ja bym powiedziała, że to są najtrwalsze i najtwardsze bardzo fundamentalne kompetencje. A co robi Uniwersytet? Co robią uczelnie? Zupełnie abdykują, wycofują się z takiej odpowiedzialności i nie stawiają sobie takich zadań, nie. Bo ministerstwo takie wymogi postawiło, bo ministerstwo chce tylko dobrze wykwalifikowanych pracowników funkcjonujących na rynku pracy, ale ludzie tego typu nie zmodernizują tego rynku pracy i nie zadadzą sobie pytania o sprawiedliwość,

o jakiś nowy podział, nowy kształt świata. A przecież stoimy w sytuacji, w której stare rozwiązania wypaliły się. I my naprawdę będziemy potrzebowali ludzi twórczych, mądrych i dobrych, a nie tylko kompetentnych zawodowo (30). Przepraszam.

A: Pan profesor...

B:... Pan jest gościem...

F: Pani doktor, obiema rękoma podpisuje się pod tym co Pani powiedziała. Rzeczywiście Uniwersytet powinien kształtować elitę. Elitę salonową, polityczną, z którą mamy teraz powiedzieć do czynienia, tylko taką, która reprezentuje pewne wartości. Jednakże, proszę Państwa, no niestety samą tą wiedzą, samą kulturą nie da się niestety żyć, jeszcze trzeba znaleźć pracę, żeby móc wpływać potem na różne rzeczy, na pewną rzeczywistość o której Pani doktor raczyła wspomnieć; no niestety trzeba jeszcze znaleźć zatrudnienie i mieć jakiś start (31). Tutaj Państwo reprezentują tych absolwentów, ludzi sukcesu, ale ja chciałbym; bo tak wcześniej sobie posurfowałem trochę w sieci, żeby znaleźć też, powiedzmy pozyskać informację jak oceniają studia socjologiczne absolwenci, byli studenci, czy obecnie jeszcze studiujący pewnych kierunkach właśnie pod kątem potem znalezienia pracy, możliwości znalezienia pracy. I myślę, że tutaj po to żeśmy się spotkali, nie żeby się zagłaskać, tylko żeby spojrzeć krytycznie prawda na to co się robi, żeby znaleźć jakąś możliwość, czy wypracować optymalny model kształcenia prawda. Czy to nam się uda, to jest zupełnie inna sprawa, ale powiedzmy taki cel, takie założenie przyświecało naszemu spotkaniu. Jeśli Państwo pozwolą, to ja bym zacytował tutaj trzy wypowiedzi studentów, absolwentów; mam nadzieję że Państwa nie zanudzę, o socjologii. „Jeśli interesuje cię socjologia to śmiało możesz iść na ten kierunek, ale szanse żeby odnieść w tej dziedzinie jakiś sukces, masz tylko jeśli mieszkasz w większym mieście np. Warszawa, Wrocław, Poznań, Kraków itd. Jeśli mieszkasz w małym miasteczku i nie masz zamiaru przeprowadzić się w poszukiwaniu pracy, to daj sobie spokój z socjologią chyba, że jeszcze wybierzesz drugi kierunek dodatkowo, bo po samej socjologii to trudno coś znaleźć konkretnego, bez doświadczenia zawodowego to już na pewno nic”. Przeczytałem też taki artykuł w Wyborczej pt. „Gdzie pracują absolwenci socjologii” i takie odniosłem wrażenie, że ten artykuł został troszkę napisany na zamówienie, bo rzeczywiście tam wszystko wygląda super idealnie. 1/3

absolwentów po socjologii znajduje zatrudnienie w zawodzie, w ogóle czekają firmy badawcze, firmy prywatne, biznesowe, media. Uczelnie oferują dalszą powiedzmy kontynuację pracy naukowej. Natomiast z takiego badania przeprowadzonego przez studentkę socjologii, pewnego roku Uniwersytetu Wrocławskiego wynika, że tylko 1/10 absolwentów znajduje zatrudnienie w zawodzie; zawodzie, że większość jednak szuka potem, zatrudnienia; przepraszam poza tym obszarem typowo wykorzystującym typowo wykształcenie socjologiczne. I teraz druga wypowiedź, proszę Państwa. „Bzdura! Jaka praca po socjologii! Gdzie? Na pewno nie na Podkarpaciu. A uczelnie powinny się tu zastanowić czy jest sens kształcić następne grono bezrobotnych. W MOPSach i GOPSach etapy zajmują ludzie po administracji z zarządzania, zresztą w urzędach też. Nikt nie zatrudni socjologa jeśli ma do wyboru osoby po administracji. To oczywiste. Ja skończyłem socjologię, praca socjalna. Pracuje jako referent księgowy w prywatnej firmie za najniższą stawkę, bo w MOPSie mnie nie zatrudnią, ponieważ nie mam doświadczenia jako pracownik socjalny. Jak idę do urzędu to w ogóle nie mają pojęcia, że mnie mogą zatrudnić, bo nie wiedzą co to jest socjologia”. I trzecia wypowiedź; to jest taka odpowiedź na takie stwierdzenie, że sądzę, że po socjologii mogę mieć problemy ze znalezieniem pracy i teraz odpowiedź. Bynajmniej, to jest troszkę bardziej optymistyczna wypowiedź. „Akurat teraz są w modzie takie psychologiczno-socjologiczne pier.; przepraszam niecenzuralny wyraz, testy, warsztaty, kursy, specjaliści od szkoleń osobowościowych, biznesowych itd. Po tym kierunku możesz być zarówno menadżerem, zarządzać ludźmi, pracować w zasobach ludzkich czyli np. kadrach, w firmach outsourcingowych prowadzących nabory pracowników, w zasadzie standardowa rzecz przy naborze do dużych firm jako headhunter- łowca głów; wyszukuje nowych pracowników i podkupuje ich do innych firm. Poza tym owszem, wstęp do dziennikarstwa, gazety, magazynu, radia, TV, Internet. Powiem szczerze naprawdę wiele można po tym kierunku robić”.

O: O czyli tutaj jest taka przestrzeń.

F: A więc troszkę optymizmu powiało na koniec. Ale wypowiedzi powiedzmy, absolwentów są takie, że nie jest to zawód, jest to wykształcenie. Jednocześnie jest to wykształcenie, dosyć elastyczne, pozwalające na zatrudnienie potem w bardzo różnych obszarach powiedzmy gospodarki. Więc, jest to jakby podstawowa, ale w wypowiedziach



przewija się właśnie to; o czym z resztą żeśmy mówili, że ten kierunek socjologii musi być ubogacony o coś jeszcze, co by wyróżniało, wyróżni temu absolwentowi, który sprawi, że on jest atrakcyjny dla pracodawcy.

*A: Pan profesor, proszę.*

B: Moja wypowiedź miała być poświęcona temu, co pani Dziekan mówiła; jeszcze będąc przy głosie. Na pierwszym roku zawsze robię takie, taką ankietę niewielką wśród studentów, gdzie są dwa pytania. Pierwsze: „Co to jest socjologia?”, a drugie: „Czemu wybraliście socjologię?” i to potwierdza to co Pan mówił. To ci, którzy dostają się na socjologię, olbrzymia większość nie wie co to jest, definiuje - nauka społeczna coś tam, nie będę więcej...czemuś cie poszli i tutaj motywów nikt nie poda, albo „Blisko było” albo „Podobała mi się taka nazwa”. Naprawdę na Podkarpaciu mało kto wie co to jest socjologia (16). Ale moja wypowiedź miała dotyczyć pani Dziekan. Ja też się podpisuje rękami, nogami, co Pani mówi. Tylko pytanie kto ukształtował inny system właśnie, walki o pieniądze, podlizywania się, bycia ..., itd. Przecież obecna władza – bo oni to przez 20 lat robią. Czy my Uniwersytet damy się przeciwstawić? Możemy się oprzeć temu?

Żebyśmy cuda robili to nie. Nawet na uczelni są takie sytuacje, że starsi, niekoniecznie promuje się takich najlepszych to wiedzą. Taki jest system taki. Pani tkwi w idealnym i ja też dużo się nad tym borykałem. Dostawałem w skórę, wie Pani za to, gdybym próbował tak robić i to od uczelni nie tylko samo media. Media tak kształtują ludzi: „Bądź taki dyspozycyjny, podobaj się szefowi, cały czas się ucz swojego wizerunku, żebyś kształtował dobry. Ucz się rozmawiać z pracodawcą” - to trzeba opanować do perfekcji. Kiedyś prosta sprawa, konkurs na sekretarkę. Dostałem 38 ofert. Rozmawiałem z nimi i wiem jak byli przygotowani i jakie szkolenia przechodzili sami mi zaczęli opowiadać, także nie wiem do kogo to można adresować, co najmniej. Jeśli do prywatnych pracodawców to niech Pani spróbuje im to powiedzieć. To wyjdą sami bo oni nie mają czasu słuchać tego. I nie wiadomo do kogo to adresować.

I: Do ludzi uniwersytetu. To dotyczy uniwersytetu. Chodziło mi o to w jaki sposób my na ten temat rozmawiamy.



B: A ja coraz więcej ludzi innych widzę na uniwersytetach, którzy wcale tego nie popierają.

I: Po prostu miejsc pracy jest coraz mniej i ten poziom agresji, poziom frustracji będzie wzrastał. Gdy nie będzie kultury, takiej wysokiej kultury tych relacji międzyludzkich, to nie wypracuje się nowych rozwiązań i nie stworzy się nowych miejsc pracy. Bo taka eskalacja agresji prowadzi do degradacji. Państwo wiecie lepiej niż ja ile firm również ile uczelni wyższych upadło, nie dla tego, że zabrakło wiedzy, kompetencji, czy znajomości języków obcych i wyposażenia sal komputerowych. Tylko, dlatego, że zabrakło umiejętności współpracy między ludźmi. Między gminą, a rektorem, gminą a firmą, a to były też miejsca pracy. Więc, może zabrakło tej kultury i organizacji. Kultury budowania życia społecznego (32). Rozmawiam ze studentami piątego roku i oni się nawzajem nie znają.

B: Ciekawa sprawa...

I: Ja mówię, to jak państwo, absolwenci już niemal socjologii, nie nawiązaliście kontaktów społecznych. Przecież te znajomości powinny trwać przez całe życie, a wy nie znacie ani adresu, ani numeru telefonów, ani nazwiska. Brak umiejętności budowania społeczeństwa.

J: Pani profesor jeśli mogę, bo faktycznie to jest kluczowe pytanie o rozwiązania systemowe. Ja pamiętam byłem niedawno na konferencji, tam jeden z profesorów opowiadał jak to profesor w czasie jego studiów rozmawiał z nim co tydzień, co 2,3 godziny spotykali się, rozmawiali. Czy dziś mamy z asystentem taką możliwość, że może rozmawiać 2,3 godziny ze swoim asystentem, to jest już inna sprawa. Jest mnóstwo tego typu kwestii, które sprowadzają się do tego, że nie jesteśmy uniwersytetem, tylko jesteśmy fabryką; fabryką magistrów, która czasem tak ktoś ciekawy wpadnie ale generalnie pracujemy na zasadzie taśmy produkcyjnej. Ja bym dodał tylko jeden optymistyczny akcent do tego. Określenie socjologów jest też pewnym atutem, bo przez pięć lat studiów socjologicznych ja np. nie przypominam sobie w swoim życiu abym tyle czasu poświęcił na własne pasje, hobby, właśnie przez te pięć lat studiowania. I ja to wykorzystałem i ciekawe bardzo mi się to

przysłużyło do tego, co ja teraz robię. Też powtarzam to studentom. To jest pięć lat pracy z sobą, także na kontakty z wykładowcami, jeżeli mają czas.

*A: I ochotę...*

B: Chęci.

J: I ochotę co jest rzeczywiście bardzo rzadkie, naprawdę mały procent. Tego nie przekreślamy. Natomiast tutaj o pewnych możliwościach. Ja kładę szczególny nacisk na ten aspekt samo zaradności, ponieważ zdaje sobie sprawę, że tylko człowiek niezależny tak naprawdę jest panem własnej sytuacji. Człowiek uzależniony w sensie materialnym niestety nawet jednostka o najwyższych standardach intelektualnych i materialnych... Te pięć lat trzeba wykorzystywać na pracę z sobą. Także ci ludzie, którzy będą naszymi absolwentami, aby dla siebie być tym sterem i okrętem w przyszłości. Żeby zachowywali niezależność myśli, uważam i ciała, to jest jedna z wartości jaką można zaszcześcić młodemu człowiekowi. I dlatego zawsze mówię to słowo, nigdy tego nie pomijam.

I: Tylko, że rozumieć niezależność w ten sposób, że ja przeciwko całemu światu. Co zrobić żebym ja miał, a inni nie – w rywalizacji w konflikcie np. jak zrobić żebym ja mógł żyć kosztem innych, żeby oni zapłacili mi. Nie ma tych umiejętności myślenia; żeby razem, żeby wspólnie. Że, czasem ja coś muszę poświęcić, a potem ty. Bo ja nie mogę liczyć na drugiego człowieka, bo ja mu nie ufam, bo on nie jest godny zaufania. Bo ja sama o sobie wiem, że też nie jestem godna zaufania. I chodzi o to, że nie ma takiej umiejętności współpracy, współpracowania, współdziałania. Czekania na efekt, efekt ma być już i liczą się tylko egoistyczne interesy to jest pewna bieda społeczna, pewna

D: Mogę ja też sobie pozwolić powiedzieć i podnieść panią na duchu. Co mnie zaskoczyło w mojej firmie, początkowo w Gemiusie, później w Instytucie. Kiedy przyszedłam tam do pracy to zaskoczyło mnie to jak wiele jest tam sympatycznych, otwartych, chętnych właśnie do działania i współpracy ludzi. Więc zastanawiam się czy to jest kwestia tutaj, tego obszaru bo tak pani akcentuje, bo absolutnie się z czymś takim nie spotkałam. Więc, ci ludzie zdobywają wiedzę, a drugiej strony mają swoje pewne...

I: To jest bardzo dobra wiadomość, i to jest prawdziwy cud, że w świecie, którym tego typu umiejętności się nie kształci, nie szanuje, one jeszcze jednak są. I ja też doświadczam tego typu zjawisk, ale ani uniwersytet, ani rynek, ani ministerstwo nie uczy - wręcz przeciwnie zniechęca.

*A: Ja mogę w pełni potwierdzić, to co Pani X mówi, bo tam byliśmy i mieliśmy możliwość dzięki uprzejmości X wyjechać ze studentami, żeby zobaczyć jak wygląda i funkcjonuje prawdziwa firma badawcza taka z prawdziwego zdarzenia. W grudniu zeszłego roku w ramach przedmiotu, hospitacji byliśmy i faktycznie tak jest jak X mówi. Bardzo fajna otwarta firma, dużo młodych sympatycznych osób, które nie stwarzają bariery. Zachowali się naprawdę fajnie ustawili, świetne przyjęcie i chcieli pomagać i zachęcali aby korzystać z pomocy naukowych, które tam były dostępne i można było z tego skorzystać i to też przełożyło się, na to co wydawało się trochę nie realne ale głosiło się kilka osób, które zgłosiło się aby odbyć staże w firmie. Znaczący zderzyli się z jedną rzeczą, do której nie byli przygotowani taką, że ta praktyka u nas wymagana wynosi 60 godzin, a firma przyjmuje minimum na 2 miesiące. Także na taki okres, gdzie można z taką osobą popracować. To też pokazuje, że zderzenie, takie rynkowe oczekiwania firm do tego czego oczekuje od nas program.*

D: Ja jeszcze w sprawie tych praktyk chciałam dodać, też sobie zanotowałam jak wcześniej była o tym mowa. Chciałabym, żeby państwo przestali mówić, przestali wymagać od nich praktyk miesięcznych. Ja sama pracuję ze studentami. Często zatrudniamy studentów na praktyki na staże. Przyjdzie na praktyki, i my nie przyjmujemy, bo nam się nie chce, nie opłaca. Nie mamy czasu, bo temu studentowi trzeba poświęcić ten czas. Pokazywać co zrobić, nauczyć żeby on później coś mógł zrobić, mógł nam pomóc, mógł być przydatny do czegokolwiek. Więc, po prostu na miesiąc się nam to nie opłaca.

F: Ale to chyba jest systemowo przyjęte.

O: Tak, liczba godzin

M: Nie mamy wykorzystane...

Ł: Nie będzie standardu.

E: Ten aspekt dwóch miesięcy, trzech miesięcy.

D: Standardy, standardami, mamy wymogi, ale można mówić to studentom.

O: Nie są chętni, Pani X, absolutnie.

D: Bo ja obserwuje u nas coś zupełnie innego.

O: Środowisko warszawskie tak. U nas nie. U nas są niechętni.

D: Z Uniwersytetu Jagiellońskiego przyjeżdżają ludzie, właśnie tylko na praktyki z Krakowa chce im się.

O: Na przykład praca socjalna jest taka trochę uszkodzona.

Ł: Student musi być bardziej elastyczny, żeby nawet przewidywał pół roczną praktykę w jakiejś renomowanej firmie. Jeżeli student ma takie ambicje, żeby się tam kształcić.

O: Oni liczą bardziej na staż po skończeniu studiów.

K: Problemem jest to, że pewien stereotyp się tutaj potwierdza, związku z tym, że praktyki są takie krótkie. Że pójdziemy na praktyki, odbębniemy ileś tam godzin, poparzemy kawę, może poprzekładamy jakieś papiery i z tych praktyk nic nie wynika (35).

O: Dokładnie.

N: Wpis w indeks.

K: Taki jest stosunek studentów do praktyk. Po co ci są praktyki, muszę je odbębnić tak naprawdę. Nie patrzą, że skorzystam coś, może nauczę się czegoś, może w tej firmie będę akurat pracował. Chociaż jedna z moich koleżanek poszła RARRu na praktyki, gdzie zaraz po zakończeniu studiów znalazła tam pracę. Więc, mimo wszystko takie sytuacje się zdarzają. Aczkolwiek, w świadomości studentów coś takiego funkcjonuje. Trzeba będzie z tym walczyć i to przełamać najpierw tutaj u nas. Nawiązując jeszcze do Pani profesor wypowiedzi; teraz o czy się mówi najczęściej wśród studentów w Instytucie, o tym, że będą nowe kryteria przyznawania stypendiów i tylko 10% najlepszych dostanie jakieś środki prawda, środki za najlepsze wyniki w nauce i jest to dla nich. Studenci podsumowują krótko: po prostu wyścig szczurów pójdzie pełną parą i nikt nie pożyczycy notatek więc z góry jakby się produkuje już pewien sposób myślenia i nie unikniemy tego. Teraz wiadomo więcej osób dostało środki, ale mniejsze. Rozumiem idę. Promujemy najlepszych damy im więcej pieniędzy, ale z drugiej strony zabijamy tą właśnie współpracę, której już nie ma się co łudzić, że będzie, gdzie jeszcze za naszych czasów funkcjonowała. Podsumowując, to co pan X mówił; ciekawe rzeczy. Ja jak zacząłem pracować w prywatnej firmie badawczej; badawczej-projektowej, gdzie zgłaszali się mali pracodawcy, przedsiębiorcy do firmy z prośbą o wycenę np. badań marketingowych. Powiedzmy był pan, który chciał założyć jakąś sieć siłowni, chciał sobie zbadać czy będzie na to rynek. Po czym, jak dostał odpowiedź ile to będzie kosztowało i po prostu zrezygnował. Może warto by było rozwijać w ramach Instytutu Sociologii; co myśmy próbowali już troszeczkę na poczet działań SKNS naszego koła naukowego Pracodawca, gdzie przedsiębiorca mógłby się zgłosić do Instytutu Sociologii, do uniwersytetu; „Potrzebuje takich, a takich badań zróbcie je dla mnie”. My je zrealizujemy po kosztach, ale nasi studenci się czegoś nauczą. Bo tak naprawdę firmy podkarpackie są słabe, nie stać ich na prawdziwe badania (33). Jeżeli ten pan, który chciał założyć tą siłownię, powiedział, że budżet ma sześciokrotnie mniejszy na te badania niż firma wyceniła realnie nie żądając jakiejś kolosalnej marży. No to pytanie, kto mu zrobi badania i jaka będzie jakość tych badań, no nikła. Więc, może w tym kierunku należy rozwijać uniwersytet gdzie generalnie część osób naprawdę ma; Pan dr X mówił. W grupie 10 osobowej, która idzie na te kurs praktyczny, 4 osoby na 3, niech to będzie nawet 5 na pewno to nie będą wszyscy, chcą jednak pracować w tym zawodzie i chcą się rozwijać. Może to będzie ta ścieżka.

J: Niech to będzie jedna, a już będzie dobrze. Ale odnośnie tego jedna uwaga. Solidną drogą są te projekty badawcze, tylko my tego nie wykorzystujemy. Ja na przykład zbierając doświadczenia w przyszłym roku projekt badawczy będzie wyglądał zupełnie inaczej. Student, oczywiście jeśli student będzie chciał w ramach roku badawczego realizować swoje pasje i tego, pełna zgoda i będę z nim pracował nad tym, tak żeby on się rozwijał w tym aspekcie, ale chciałbym żeby studenci odwiedzali jednostki administracji publicznej, bądź firmy i pytali się „Jakie badania, jakich badań potrzebujecie. Co możemy dla was zrobić po kosztach własnych”. Tutaj ktoś zrobi dla nich, chodzi o to, żeby zrobić dla kogoś badania nabyć praktykę i pokazać się w kilku miejscach. To jest pewna broń, której nie wykorzystujemy, bo oczywiście wymaga ona więcej pracy. Ja muszę z tym studentem pracować i to solidnie, żeby to badanie było fajne, żeby on dobrze wypadł przed tą osobą. To jest dużo pracy. To od razu dodaje sobie mnóstwo godzin poza schematem, ale wiem dobrze, że to zaowocuje. I dlatego w przyszłym roku, gdy będę miał projekty, zrobię już zupełnie inaczej, nie wiem co z tego wyjdzie, ale jestem przekonany, że będą pozytywne (34). Jestem do tego przekonany.

*A: X, proszę o głos.*

C: Od tego momentu jak się zgłaszałem, to parę osób już było więc chciałem nawiązać do nich. Do pani profesor. Zgadzam się z diagnozą i misja dla mnie jest oczywista. Misja uniwersytetu jest taka jak Pani ją zaprezentowała. Ale mam wrażenie, że mówi Pani o człowieku renesansu, który jednak w obecnych warunkach, tydzień po otrzymaniu dyplomu weryfikuje swoją postawę i nie wie co znajdzie, ale nie chce upraszczać. Nawiążę do X. Ludzie z mojego roku też znaleźli pracę, z czego połowa w Irlandii. Co nie znaczy, że wszyscy sprzątają. Znam ludzi, którzy tam się rozwijają i być może to Uniwersytet dał im szerszy horyzont. Ja dostałem swoją pracę, bo jednym z kryteriów były właśnie szersze horyzonty, ponieważ pracuje właśnie w miejscu, w którym pan wspomniał, czyli departamencie analitycznym, który powstał właściwie w styczniu. Czyli w instytucjach publicznych powija się nowe stanowisko pracy analityka. To nie jest analityk społeczno-ekonomiczny, czyli ktoś kto świetnie włada metodami ekonometrycznymi na SGH tylko ktoś kto rozumie kontekst społeczny, umie czytać dane i ekonomiczne i ilościowe choćby z badań społecznych i ktoś kto ma jakąś wyobrażenie politologiczne. Ale żeby ta idea, o której pani

mówi zadziałała w obecnych warunkach i zmieniała ludzi, otoczenie musi być dobrze zoperacjonalizowana. Trafiłem na uczelnię prywatną można powiedzieć tak, że o podłej proweniencji ale ma przedmioty z kreatywności. Studenci poza tym czego mają się nauczyć; to jest uczelnia przedsiębiorczości, marketingu jak  $\frac{3}{4}$  prywatnych uczelni, uczy kreatywności. Efektem tych zajęć jest to, że ci którzy zostają zdiagnozowani przez psychologa i doradcę zawodowego jako ci, którzy mają potencjał na przedsiębiorcę w ramach sekcji pozytywnej trafiają na kursy dodatkowe, żeby się nauczyć, co to jest działalność, ci którzy nie są kierowani tam gdzie zdiagnozują, na przykład mają talent do pracy z dziećmi, bo to jest uczelnia parapedagogiczna. Więc chodzi o to, żeby dobrze zoperacjonalizować, przekładać metody pracy grupowej. Kryteria studentów tworzą konkurencję, ale można by schodzić do poziomu roczników czy kierunków i wtedy oceniać pracę grupową jako jedno z kryteriów. Jeżeli na zajęciach będziemy oceniali pracę grupową i wiadomo, że jakaś trójka otrzyma 5 i te piątki dadzą im stypendium to zmieni się podejście. Więc, zachęcam do tego. Rzeczywiście. Ale proszę nie patrzeć też tak, że w Warszawie są wszyscy ludzie tacy otwarci, jest dużo większa konkurencja, ale strategia działania człowieka jest taka, że jeżeli praca w grupie mu pomaga, to on pracuje w grupie i wtedy tworzą się te relacje i klimat. Więc, człowiek siłą rzeczy będzie mniej czy bardziej egoista, więc obok socjologii religii, socjologii moralności proszę zwrócić uwagę na to żeby znalazło się miejsce na zajęcia z kreatywności i nie po to żeby stworzyć produkt czy coś; na przykład rozwiązać jakiś problem zupełnie poza socjologiczny, by zmusić do myślenia. Ocenic tylko sposób myślenia logicznego bądź nielogicznego. Więc do tego zachęcam.

E: Ja tutaj mam jeden taki element. Wspomniał Pan odnośnie tego zawodu, gdzie firma przyszła do przedsiębiorcy i za duża wycena spowodowała, że firma nie skorzystała z usług, no i właśnie tutaj odeszła, prawda. Ponieważ, przedsiębiorstw, które zajmują się badaniami, no to jest przedsiębiorstwo; skupia swoich pracowników i każdy gdzieś tam na każdym szczeblu musi na pewne rzeczy zarobić. Tutaj pojawia się ten element, który także warto, wydaje mi się podczas studiów, jako rozszerzający; powiedzmy może nie kierunek, ale taki element jak pokazać, jak rozpoznać, jak tworzyć firmę. Studia socjologiczne, ale jak wcześniej wspomniałem z tym ekspertem, żeby student mógł nauczyć się prawa handlowego, ekonomii, marketingu. Może tutaj też takiej zdolności tworzenia działalności gospodarczej, przedsiębiorczości, to tak można w ten sposób nazwać. To wpłynie na to, że w

takiej sytuacji jak, jaka powiedzmy miała miejsce, on może, taka osoba może zaprezentować swoją ofertę znacznie taniej niż firma, która powiedzmy jest molochem i działa bierze np. sto tysięcy złotych, z jakiegoś badania, a on sam plus dobiera sobie do tego ewentualnie jakiś zespół badawczy z poszczególnych dziedzin i tworzy tą usługę za nie więcej niż 50% taniej, nawet więcej. Także może tutaj taki ekspert przedsiębiorczości. On się pojawia, wydaje mi się na wszystkich kierunkach studiów, element. Już idąc jakby poza studia w szkole średniej czy podstawowa może tutaj ewentualnie wprowadzenie takiego aspektu. Czyli dawanie z jednej strony studenta, który idzie pracować do konkretnej instytucji, ale daje mu też alternatywę, że założy własną działalność i ona może w jakimś stopniu się pokryć, właśnie z tym elementem swojego kierunku studiów. To jakby; tak naprawdę, jeśli chodzi o założenie działalności gospodarczej przez osoby młode, to jest indywidualna decyzja. Jeden czuje się dobrze, jest odważny to robi, a niestety jakaś grupa tego nie robi, bo czuje opory, czuje ryzyko. Ale dawać sygnał, myślę że podczas edukacji, myślę że to jest zawsze jedna czy dwie firmy będzie więcej (17). No nie wiem to jest moja taka konkluzja tych pewnych wypowiedzi. Natomiast wracając do tych praktyk, akurat tak tutaj zostało wspomniane one są miesięczne, bo taka ustawa jest, to tak wygląda.

M: 120 dni.

E:... ale generalnie w miesiące. Ten miesiąc tak jak nam tu przedmówczynie przekazała jest to okres bardzo krótki. Poznanie w ogóle specyfiki instytucji i rozpoczęcie jakiejś pracy. Ale ten okres trzy miesięczny jest już w porządku. Moje pytanie jest takie, czy nie istnieje możliwość, np. tworzenia takich praktyk; tak jak to ma miejsce za granicą w szkołach wyższych, szkołach zawodowych w Niemczech. Gdzie praktykant jakiejś instytucji, uczelni może nie tylko szkoły jedzie i tak naprawdę on zarabia, bo dość że się uczy, poznaje swoją wiedzę, ale tak naprawdę ma płacone za jeden, dwa, trzy miesiące po czy potem jest przechwytywany przez jakieś firmy, które gdzieś biorą go na rynek pracy. Może, tutaj ten element; Niewinno czy akurat jest ta możliwość finansowania praktyk z części tej uczelnianej prawda (36). To muszą być jakieś ustawy rozporządzenia to...

M: W tej chwili nie na pewno.



D: To znaczy jeśli chodzi o nas to w naszej firmie to bardzo długo były płatne praktyki. Była podpisana umowa ze studentem i otrzymywał pensję co miesiąc później sytuacja;

N: To jest absolutny wyjątek

D: Nie do końca taki wyjątek, ale w pewnym momencie u nas też się to zmieniło jak był kryzys, i wymusił to.

E: Dlatego może takie systemowe, rzecz taka systemowa... wyższym poziomie rozporządzeń wpłynęłoby na to, że jest zachęta dla tej osoby, która studiuje. Ma te trzy, cztery miesiące popracować, zarobi jakieś pieniądze na swoje własne utrzymanie; nieduże prawda, ale to jest zachęta i motywator wydaje mi się do takiej; wychwycenia i nauczenia się od samego początku tej pracy. Studenci wydaje mi się to; rozmawiam tu cały czas o studentach dziennych prawda, to oni mają tę możliwość z pracodawcą dopiero po pięciu latach, chyba że są jakieś prace weekendowe czy po godzinach.

M: ...u nas jest dużo studentów, nawet stacjonarnych, bo widzę, że podejmują pracę, jak były jednolite magisterskie; bo teraz już akurat kończymy, więc na czwartym, piątym na trzecim czasami rozpoczynało tę pracę. Też wiem; jakiś tam kontakt mam, są to osoby, które nawet, że tak powiem zahaczają się w trakcie studiów potem pozostały...

E: Z biegu kończą studia i mają zatrudnienie, czyli zaczynają na tej płaszczyźnie bardzo wczesnej. To są studia dzienne. Zaocznym pewnie łatwiej jest, bo oni studiują w jakimś wymiarze; piątek, sobota, niedziela i już muszą i pracują generalnie, są związani zawodowo. Więc to jest abstrahując od tego elementu, ale...

M: Jest dużo nie pracujących właśnie młodych w przypadku naszej socjologii, to widzę, że jest dużo młodych; jak pytam się o zatrudnienie właśnie, bo dużo z nimi rozmawiam, to jednak jest dużo osób, które nie wykonują tej pracy, tylko nieliczny odsetek gdzieś pracuje.

K: Ja też myślę, że to a propos pani wspomniała, że kiedyś jeszcze niedawno u Państwa były płatne te praktyki, prawda. Myślę, że firma, która płaci temu studentowi duże pieniądze inaczej podejździe do jego pracy, niż firma, która ma darmowego pracownika, który jest traktowany

D: To znaczy my też mamy teraz te praktyki ale nie ma parzenia kawy.

K: Ale pewien mechanizm w tej firmie pozostał, że to nie jest osoba, która przyjdzie nam zaparzyć kawę, tylko przyjdzie coś zrobić i przy okazji niech się czegoś nauczy. Pani wspomniała; praca w pani firmie to od razu przyszła mi na myśl firma, w której moja koleżanka socjolog pracuje, akurat firma jest z Krakowa. Porównuję to z doświadczeniami moich kolegów, którzy tak powiem pracują na Podkarpaciu i zaczynają się w tym momencie zastanawiać czy menadżerowie, właściciele firm w naszym regionie stracili rozum, bo generalnie wygląda ich praca tak jak mówiła pani profesor, to znaczy wydajność, poświęcenie, wyciągnę z ciebie ile się da i zapłacę ci jak najmniej tylko mogę. Coś takiego obserwuje. I teraz mówi się, że na Podkarpaciu problemem jest to, że strasznie dużo młodych osób z tego regionu, większość moich znajomych; najbardziej utalentowanych, najbardziej zdolnych osób już teraz pracuje w najlepszym przypadku w Krakowie czy w Warszawie, no oczywiście nie wspominam o tych, którzy wyjechali za granicę. I teraz tu też widzę problem jakiegoś braku nie winem horyzontu, kultury wśród menadżerów, którzy chcą w krótkim czasie jak najwięcej wycisnąć z takiego pracownika „Jeżeli ci się nie podoba odejść znajdę sobie kogoś innego na twoje miejsce, popatrz mam tutaj w szafie 50 CV i jutro będę miał kogoś nowego”. Gdzie jak się na to patrzy to ręce się załamuje i jak tutaj mówić w ogóle o rozwoju tego regionu. Tutaj myślę, że misją naszą jako Instytutu powinno być jakieś dotarcie do świadomości tych pracodawców. Z moich doświadczeń, żeby było śmieszniej wynika, że właśnie takie metody wprowadzają menadżerowie osób urodzonych na początku lat 80tych, czyli mniej więcej z mojego rocznika, gdzie bardzo łatwo przekonują swoich szefów starsze osoby już z doświadczeniem, żeby wprowadzić coś takiego, bo oni mogą wtedy więcej zarobić. Gdzie w ogóle nie patrzy się na dłuższy horyzont czasowy podejmowania takich decyzji. Niewinam co z tym zrobić, może tutaj Państwo są mądrzejsi, bardziej doświadczeni; może tutaj jakiś głos w tej dyskusji, bo zastanawiam się nad tym od jakiegoś czasu i tylko to się potwierdza co Pani mówi firma z Warszawy. Koleżanka, która

pracuje właśnie w tej firmie krakowskiej, pracuje w środowisku kreatywnym, gdzie szef pobudza tę kreatywność. Gdzie jemu zależy na tym, żeby ci ludzie współpracowali, mało tego zależy mu na tym, żeby ci ludzie spędzali czas po pracy. Gdzie on jest w stanie zafundować wycieczkę do wesołego miasteczka w Katowicach i inne atrakcje, tylko dlatego żeby integrować zespół, gdzie na co dzień ci ludzie współpracują i mają wyniki...

D: Tak, tak, ale chciałam dodać, że nie zawsze jest tak kolorowo i często zdarza się pracować w nadgodzinach, więc to nie jest tak, że jest tak wspaniale, ale..

K: Oni też pracują w nadgodzinach i robią to chętnie nie jako karę; ale z drugiej strony „Pracujcie nadgodziny; oczywiście nie zapłacę wam za te nadgodziny, ale musicie bo firma upadnie, bo firma jest w fatalnej sytuacji; musicie to zrobić no trudno”. Gdzie jeżeli za chwilę firma jest w lepszej sytuacji, nikt o tym nie pamięta, że ci ludzie pracowali w nadgodzinach, ile oni rzeczy robili. „Jak chcesz zarabiać normalne pieniądze, nie bo tutaj mam tylu chętnych na twoje miejsce, nie ma to dla mnie żadnego znaczenia”. Gdzie, jak tutaj wygląda budowanie tego zaufania, że mówię między pracodawcą a pracownikiem, też między innymi pracodawcami, gdzie jest taka tendencja, że kto komu więcej wyrwie, kto będzie miał lepiej sformułowaną umowę. No, kiepsko to wygląda u nas. Państwo może mają; na pewno mają szersze doświadczenia ode mnie, więc też jakoś poddaje temat pod dyskusję.

C: Znaczący, ja bym chciał zaprotestować przed jedną rzeczą. Słyszę jak to źle na Podkarpaciu; i jak wszyscy przedsiębiorcy są źli na Podkarpaciu...

K: Nie mówię, że wszyscy...

C: Ale nie, też generalnie żeby pokazać pewien problem. To nie jest tak, w Warszawie jeszcze większy wyścig szczurów jest i trzeba więcej łokci używać; jeżeli trzeba. Ale jest inna sprawa, sprawa pewnego klimatu, gdzie mogę pokazać przykład województwa dolnośląskiego nie Warszawy. Siłą rzeczy Warszawa; centrum, stolica różne rzeczy się tam lokują i jest większe prawdopodobieństwo a na Podkarpaciu jest mniejsze prawdopodobieństwo znalezienia pracy i dlatego część ludzi zawsze będzie wyjeżdzać, siłą rzeczy. Na pewno socjologów, którzy pojawiają się w firmach wtedy, kiedy firma ma na tyle

duży potencjał, żeby sobie pozwolić na refleksję. I tutaj nawiążę do badań PARPu mikroprzedsiębiorców jest 96 procent stanowi blisko 1,7 miliona firm na 1,9. Czyli to jest; dominują i mikroprzedsiębiorcy; to jest statutowo, to jest do 9 pracowników. Jakiś milion to jest pracownik sam, bądź on i jego pracodawca. Więc nie mówmy proszę, że tam takie firmy mają generować refleksję, kreatywność. Tak jest w firmach innowacyjnych. Nie koniecznie takich, które się tak nazywają ale takich, które mają produkty, które rozwijają. Badanie przedsiębiorców PARPu ostatnio pokazało, że nie ma planowania strategicznego; kompletnie bo nie mają na to pieniędzy i czasu; trzeba zarobić utrzymać się na rynku. Ale firmy, które poświęciły chwilę czasu, żeby się zastanowić, przetrwały kryzys. Były bardziej odporne na kryzys. Albo te, które się odważyły na jeden innowacyjny projekt - nie nazywajmy innowacją modernizacji w zamianie maszyny starej na nową, tylko nowy produkt, nowy pomysł. Właśnie tu jest rola Uniwersytetu, żeby właśnie; kontynuując wątek przedsiębiorczości, żeby wyciągali przedsiębiorczość już z gimnazjum; bo tam jest. Jest rozwijana mniej lub bardziej, chociaż podupada w liceach gdzie już wygląda na to, że już tam nie ma; z tego co się orientuję. Ale na studiach nikt nie mówi o przedsiębiorczości jako o horyzontalnej sprawie. I w Polsce przedsiębiorcą zostaje osoba; to też wynik badań PARPu, która nie znalazła etatu, to jest selekcja negatywa.

Ł: To jest ucieczka do przodu

C: Jeżeli do projektów unijnych, których celem jest założenie firmy rekrutację robimy w urzędach pracy wśród osób długotrwale bezrobotnych. Jeżeli ktoś sam nie jest w stanie poradzić sobie sam z sobą, to potrzebuje doradcy, psychologa, trenera patrząc na doświadczenia amerykańskie a nie 15 tysięcy złotych na otwarcie działalności. To jest ten wątek, że selekcja pozytywna powinna się narodzić. Być może właśnie w Instytucie. Jakiś taki sposób myślenia. A tak wzburzę trochę dobre samopoczucie, jeżeli takie było. Czy Uniwersytet konsultował Krajową Strategię Kapitału Społecznego? Tam jest mowa o kapitale intelektualnym, o którym Pani profesor wspominała o roli uniwersytetów i ośrodków; tam nie znalazłem takiej opinii, a powinna się pojawić. Ta strategia jest skonsultowana właśnie. Więc, a same praktyki trzeba właśnie budować w porozumieniu z przedsiębiorcami. Trzeba zaprosić ich na forum. Pierwsze zapoznawcze, drugie (hałas) porozmawiać o tym co ich interesuje. To nie jest tak, że przychodzi i mówi jaki model; ładny, brzydki; młody-stary, chce

tylko, żeby powiedział jaki problem im by rozwiązał; Pan o tym wspominał, przepraszam pan, żeby właśnie przedsiębiorca pokazał problem i w ramach stażu spróbował go rozwiązać. Wtedy firma być może z tego skorzysta, może zatrudni. Tak samo instrumenty rynku pracy typu nawet te staże studenckie. Znam instytucje publiczne, które powinny mieć swoją misję; choćby rozwoju przedsiębiorczości; i to nie mój pracodawca tylko inna agencja tutaj regionalna nawet. Mają strategię, że zatrudniają na pół roku i biorą kolejnych finansowanych ze stażu i osoby tam idą to jest płatne 600 złotych blisko, ale jest 100% pewności, że nie dostanie pracy. Nie lepiej to podyskutować ze studentami z pracodawcami, żeby znaleźć może nisze, miejsca, gdzie ktoś będzie w stanie inkubować za pieniądze publiczne studenta czy absolwenta co on by mógł robić i zwiększyć efektywność swojego zatrudnienia, to się dzieje właśnie na etapie praktyk.

Ł: To ujawnia na pewno problemy pomiędzy polityką gospodarczą a polityką rynku pracy. Tu są pewne sprzeczności. Może taki model stażu przenieść do szkolnictwa wyższego, bo to jest kontynuacja jakby pół roku, może rok ale związanego jeszcze z uczelnią.

C: Oczywiście właśnie...

Ł: Mówimy o modelu kształcenia na socjologii, bo przyszło nam żyć bliżej nowoczesności czy w społeczeństwie ryzyka to już na to wielkiego wpływu nie mamy. Musimy kształcić elitę, wykształcenie uniwersyteckie jest tu na pewno potrzebne. Ale wróć jeszcze do tego tematu kompetencji, raczej efektów kształcenia ogólnie akademickie i praktyczne. To właśnie przecież w systemie szkolnictwa wyższego ma mieć centralną pozycję, właśnie dlatego, że system obowiązujący nie do końca się sprawdza. To, że budując standard kształcenia dbamy o to jak, na jakich liczbach godzin jak ma przebiegać, jakie metody nauczania, ale na ostatnim etapie jakby czy miejscu są te efekty i tą logikę trzeba w tym odwrócić. Jest to moment przełomowy dla nas i pomysł tej dyskusji jest bardzo trafny.

*A: Proszę Państwa jeśli mogę zaprosić na przerwę, może tam przeniesiemy dyskusję.  
(Przerwa)*

*A: Proszę Państwa jakieś podsumowanie... jako podsumowanie naszego dzisiejszego spotkania, chcielibyśmy na sam koniec krótko skupić się... aby lepiej przygotować do wejścia na rynek pracy. Słabe i mocne strony; to aspekty jakby wewnętrzne, atuty, zagrożenia i szanse to są elementy zewnętrzne na, które niestety nie mamy większego wpływu, a na które musimy się również, również zgadzać. Co może stanowić słabą, a co mocną stronę pod kątem przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy i najlepszego dopasowania. Pewnie mocną stroną będzie taka pozycja zajęć, które się pojawiły, prawda. Zajęcia CATI, CAPI, CAWI i metod wizualnych. To są nowe zajęcia. Pojawiły się dzięki środkom zewnętrznym ale niewątpliwie mogą stanowić jakąś mocną stronę. Co jeszcze? Czy jeszcze czymś dysponujemy?*

B: Drugim kierunkiem studiów. Troszkę inaczej kształcą, to jest co innego.

C: Można prosić o rozwinięcie tego wątku?

A: Od pierwszego października rusza drugi kierunek. Również socjologia ale praca socjalna. Nowe przedmioty dostosowane do specyfiki specjalizacji.

B: Jak oni chcą się kształcić na CATI, CAPI, itd.

*A: Też będzie możliwość łączenia dwóch kierunków. Sądzę, że studenci, którzy studiują, będą łączyli te dwa kierunki.*

M: Na pewno.

B: Teraz będzie to mniejsze, bo ostro ministerstwo to ze stypendiami przykróciło. Jedno bierze, więcej nie. Będzie można wybrać.

*A: Co jest słabą stroną.*

B: Program ministerialny, który...

*A: Panie profesorze, powiedzmy zagrożenia?*

B: Centralne przedmioty nadane przez urzędników łącznie z liczbą godzin, a nazwy niektóre są tak długie, że w indeksie nie da się zapisać. Większość skrótami pisze. Jeszcze pan.

L: Myślę, że niż i większe ośrodki które, są bliżej i reklamują się na bieżąco.

B: Konkurencja z jednej strony z drugiej mamy w regionie cztery kierunki socjologii: Stalowa Wola. Tarnobrzeg, Przemyśl i Rzeszów

L: Tak, z drugiej strony możemy ich później przyjmować na magisterskich... także...

*A: A to akurat będzie pod kątem rynku pracy...*

L: Spadek popularności socjologii jak robiłem badania w regionie przemyskim.

Ł: Rzeczywiście jest duża presja na kierunki zamawiane i inżynierskie

L: Teraz jest odwrócenie się tych trendów właśnie.

B: No bo skoro zlikwidowano zawodówki i technika to

Ł: Politechnika... budownictwo... mechatronika

C: Szansa jest na Narodowy Program, który pozwala na budowanie zintegrowanych kierunków typu socjologia, połączona z ekonomią.

B: Tak, ale to w praktyce wygląda tak jak taka europeistyka. Przyglądając się jej bliżej to socjologia plus prawo – to jest europeistyka. Bo takich mają ludzi. Kierunek otworzyli i...

*A: Słaba strona...?*

Ł: No to języki. Niekorzystny wskaźnik czy przeliczenie liczby studentów do liczby pracowników. Mówimy czasem, że seminaria były takie bardzo zindywidualizowane 80 osób przez dwa lata.

*A: ...kadrę...*

Ł: Ktoś wyliczył, że w ciągu 20 lat liczba studentów w Polsce wzrosła 400%, a liczba kadr o 30%.

*A: To też jakby problem urlopów, zastępowalności czy ciągłości*

B: I to jest źródłem poprawy narodowej...

E: Odnośnie mocnych stron tutaj jest CATI, FGI i tak dalej. Ale to nie powstało bez doktorantów, którzy napisali projekty, to jest młoda kadra, która częściowo nie jest pracownikami. Ale proszę mi wierzyć ci ludzie jeździli na negocjacje do ministerstwa w sprawie... i nie tylko tego projektu i proszę mi wierzyć, że nasi doktoranci po socjologii pod ministerstwem... to że nasi doktoranci mają takie przygotowanie i potrafią zarządzać projektami nawet do 100 milionów. Oni to zrealizują. To jest kapitał, którego wiele firm prywatnych nie ma. To, że oni tu się czy nawet nie wiemy jaki mamy start naprawdę.

B: Niektórzy nie wiadomo czy będą przyjęci. Ponieważ 10 siedzi, którzy siedzą ... a kiedy poprzedni rektor od razu przyjmował 8,9 lat nie ma problemu, a teraz jak jest na 2,3 lata coraz więcej młodych, coraz więcej doktorów przed 30stym rokiem życia, no władza, ale jak widzę łącznie z dziekańskimi patrzą na to pozytywnie.

*A: ...(hałas). Co jeszcze według Państwa jest słabą i mocną stroną do poruszania się po rynku pracy. Przygotowania absolwentów do poruszania się po rynku pracy?*

C: Współpraca z przedsiębiorcami.

*A: Słabą tak?...*



B: To zawsze tak było.

C: To już zaczyna wracać do rangi sloganu ale po prostu można nazwać szansą poprawę współpracy, tak. Są dwie strony tej sprawy.

*A: Co jeszcze? Co jeszcze stanowi mocną stronę Instytutu?*

Ł: Szansą może być umiędzynarodowienie studiów i współpraca międzynarodowa.

B: Tak.

Ł: Mobilność studentów i mobilność kadry.

M: Nie no trzeba powiedzieć, że w naszym Instytucie rzeczywiście; w prawdzie w śladowej ilości mamy od 3,4 lat obserwuje; bo tutaj też współpracuję też z koordynatorem do spraw współpracy zagranicznej z Panem dr Xi tak od kilku lat rzeczywiście mamy mało studentów; wprawdzie nie wielkie są to ilości. Byli z Rumunii w tym roku z Hiszpanii. Podpisaliśmy ostatnimi czasy umowę z Turcją z prywatnym takim Uniwersytetem w Stambule i myślę, że będzie i wymiana pomiędzy pracownikami i studentami, że też...

*A: Czyli już można powiedzieć, że jest taka szansa.*

C: Ja bym się skupił na tym czy wykorzystana jest szansa sąsiedztwa z Ukrainą

B: No nie wiem czy takie szanse wiele dają, bo wiadomo tam się pchają na kartę Polaka, Ukraińcy i wszyscy, którzy przyjeżdżają.

M: Pracowników mamy, a studentów też coraz więcej teraz przyjmowałam...

Ł: ...myślę tutaj moglibyśmy praktycznie mieć. Od 2022 roku będzie spadać liczba maturzystów z 450 tysięcy w roku 2010 do 270 tysięcy 2022 i to trend taki...

*A: Możliwości się otwierają*

Ł: Tylko za granicą...

M: No mało też przychodzi w tej chwili dokumentów; miałam jednej osoby z Ukrainy na studia drugiego stopnia i to też przychodzą, że tak powiem pojedyncze osoby więc jeszcze mniej niż właśnie...

Ł: Proszę Państwa na WSiZie, czy na turystyce i rekreacji czy na grafice komputerowej jest 2/3 kierunków to są Ukraińcy. Takie są szkoły, które bardzo dobrze wykorzystują tą szansę bo...

B: Bo oni mają specjalną umowę z ministerstwem, że właśnie mają taką dużą pomoc.

Ł: Muszą być są obecni na targach w Kijowie, na targach edukacyjnych we Lwowie i...są w mediach ukraińskich obecni, także reklamują się bardzo mocno.

B: to nie jest wolna konkurencja. To jest zaprasza się do ministerstwa... no bez szans.

*A: Tu jeszcze X wspominał, że jesteśmy jedynym kierunkiem socjologicznym, który w jakimś rankingu pojawia się jako kierunek uniwersytecki w Rzeczpospolitej. Więc to jest zapewne mocna strona.*

Ł: Myślę, że szansą dla socjologii jest w ogóle rozwój gospodarczy, cywilizacyjny, bo zapotrzebowanie na specjalistów w naszym zawodzie, czy z naszym wykształceniem jest szczególnie w społeczeństwach rozwiniętych.

B: Rozwój jest w tej chwili za granicy 3% jak się doliczy 300 miliardów długu, to jest regresja a nie rozwój tak po prawdzie.

Ł: Wiemy bardzo dobrze, że sytuacja jest bardzo trudna, ale ten progres jakiś jest i myślę, że to sprzyja socjologom generalnie. Pracownicy wiedzy...analitycy przecież piszą też o tym różni autorzy.

E: Wykorzystanie... informatycznych... szansa przyszłościowa...

B: W naszej firmie, która jest w tej chwili pierwszą w Rzeszowie ilu jest socjologów.

C: Ale, to jest firma informatyczna?

B: Informatyczna, która układa programy dla wszystkich...

C: To jest firma, która teraz informatyzuje ZUS

Ł: Ale jaka firma?

C: Mówimy o ASSECO.

K: Tam pracują nasi absolwenci w kadrach.

*A: Niewiele, parę osób tylko.*

K: Teraz dwie osoby. Słabe strony, pewnie brak myślenia projektowego też...

Ł: Brak promocji...

C: Znaczący, to są dwa wątki. Myślenie projektowe bym na chwilę zostawił, ale promocja. Promocja socjologii jako atrakcyjnego kierunku dla edukacji, trzeba się włączyć w kampanie z innymi i promocja socjologii w Rzeszowie.

E: Może stworzenie jakiejś strategii promocji.

*A: Czyli brak strategii rozwoju.*

E: Z jednej strony brak, a z drugiej szansa stworzenia takiej strategii promocji Instytutu czy uczelni.

C: Brak strategii i uzgodnienia działań.

E: Uczelni może nie, ale jako Instytut to Instytut. Do takiej strategii jak najbardziej są elementy się elementy socjologiczne, trzeba to wszystko gdzieś zanalizować.

*A: Ja sądzę, że to spotkanie też może być punkt do tego, żeby w ogóle zacząć myśleć o takich działaniach.*

B: O strategii promocji.

Ł: W ramach tego projektu jest szansa spotkania się, na przykład jesienią?

*A: Tak. To uwaga do X, bo to X jest z tego zadania.*

I: Tu trzeba dobrze ankietę wypełnić wtedy będzie szansa!!!

E: Mi się też wydaje, że; znaczy jak się patrzy na rankingi to dużą rolę odgrywają uczestnictwa w różnego rodzaju projektach międzynarodowych, różne systemowe, nie systemowe, badawcze i autorowi potrzeba dwóch rzeczy: mieć kadrę, która umie tym zarządzać, no i kadrę która umie się porozumieć. Najtrudniejsze jest oczywiście zarządzanie takimi rzeczami.

*A: Kontakty.*

E: I kontakty; tylko dzisiaj z kontaktami nie jest trudno. I ja zwróciłem uwagę na ta kadrę. Ponieważ ja myślę, że pod względem zarządzania wielkimi projektami; my już to mamy teraz kwestia jest taka żebyśmy wykorzystali ten potencjał w przyszłych latach. Może

pewnie w strategii rozwoju, żeby wejść w kolejnym etapie w projekty międzynarodowe, zarówno później badawcze; bo oni tak naprawdę; dotyczą ten Instytut w rankingach znaczenia w Polsce. Ja myślę, że jesteśmy do tego w dużej mierze już przygotowani. Tylko...

C: Tzn. ośrodek programowy i i wchodzenie w konsorcja.

K: Ale też, jak wygląda właśnie u nas z tym myśleniem projektowym. Nasi studenci nie potrafią tego. Mając zajęcia na, ze studentami musiałem zaczynać od początku, co to jest...

C: No tak, ale po to przyszli się uczyć.

K: Właśnie, ale bardzo mały nacisk jest na to, 20 godzin i to jeszcze, żeby było śmieszniej na kierunku historii, to jest za mało, żeby ich tego nauczyć. Ale jak wygląda u nas; u nas realizujemy i piszemy dużo projektów; kto to robi? To robią osoby związane z uniwersytetem, ale tak jak w przypadku moim czy dr X, czy pozostałych osób, to są osoby, które pracowały w firmach prywatnych i się tego nauczyły i przyniosły tutaj to *Know how*. Nie ma czegoś takiego, że nauczyliśmy studentów tego tutaj u nas i oni coś sami stworzyli, nie! Trzeba było przejść pewną ścieżkę, zdobyć doświadczenie zawodowe, nauczyć się pewnych rzeczy; później spotkać się porozmawiać i stworzyć coś...

*A: X mocną stroną, to co ty mówisz to są pracownicy, którzy mają doświadczenie pracy w biznesie...*

C: Nie trzeba uogólniać, trzeba po prostu otwierać się.

E: Ale to doświadczenie w kontaktach z ludźmi... że wystarczy mała grupka ludzi, którzy; tak jak ty mówiłeś kilka osób, wystarczy. Byliśmy w Krakowie nawiązaliśmy kontakty, okazuje się, że tam dwie trzy osoby ciągną kilka projektów, które budują cały uniwersytet. Najważniejszy jest ten cały, mówiąc troszkę językiem takim... jest ten zaczyn prawda, a potem tak naprawdę można zrobić istotne rzeczy.

C: Jeszcze bym polecał wchodzenie w sieci. Czy do klastrów czy do sieci międzynarodowych. Najczęściej to się wiąże z obecnością i jakimś wykonywaniem podzadań, ale z czasem się urasta do rangi kogoś uznanego jako partnera. Trzeba siedzieć na ławce rezerwowych i duże nawet SGH siedzi na takiej ławce z innymi uniwersytetami międzynarodowymi i z czasem będzie liderem w swoich projektach. Trzeba też popatrzeć na to, że; jak działać bez funduszy; pewnie to będzie do 2013 ta pomoc. Ale trzeba tak planować działania, żeby można było je wykonywać na którymś etapie bez wsparcia zewnętrznego, żeby ta maszyna zadziałała i sama już pojechała i to wszyscy i samorządowcy i firmy i administracja publiczna.

Ł: Nie wszyscy mają tą świadomość.

C: W PARPie siedzimy w trzy osoby i planujemy jak to zrobić. Chociaż PARP ma na środki operacyjne budżetowe i nie musiałby myśleć, ale nie miałby 8% alokacje na SEO czyli 25 miliardów złotych, tylko miałby 5 miliardów. Więc, jeżeli chce działać musi mieć wizję. Więc, polecam żeby w tych projektach trochę zintegrować; na przykład o tym, że są usłyszałem dopiero choćby z osobistych relacji, choćby z X. Jeżeli projekt promocyjny jest taki, że trzeba o nim usłyszeć dopiero w samym źródle, to trochę jest za słaby. Trzeba tak zadziałać, żeby on sam żył swoim życiem, poprzez jakieś fajne prezentacje; jeżdżenie po konferencjach i pokazywanie się.

J: Na pewno,... ta strona Instytutu będzie wszystko pokazane. Ale ja jeszcze na jedną rzecz chciałbym zwrócić uwagę. Kiedyś mieliśmy robić badanie do urzędu miasta; one się oczywiście zakończyły niepowodzeniem, ponieważ wiadomo Prezydent nasz jak ma inne perspektywy finansowej i uważa, że na inne rzeczy trzeba wydawać pieniądze promujące miasto, walka jakiegoś pana. Ale o co chodzi, jest bardzo duże zapotrzebowanie na badania dla lokalnej administracji; to nie są często duże kwoty, tych badań naprawdę nie trzeba dużo. Pamiętam, kiedy ja rozmawiałem z pewnym panem z działu edukacji to on mówił; myśmy wyceniali na 15tyś., on mówił, że prywatna firma na 40tyś. Prawdopodobnie jeżeli byśmy mieli więcej czasu i dogadali się na te 10 to byśmy to zrobili, takich kilka badań dla urzędu miasta; jest duże zapotrzebowanie, a co ze środkami pomocy społecznej, które zlecają badania prywatnym firmą. Jest mała, niestety mała, ale to się może zmienić z tą promocją.

Jest naprawdę duża szansa na to, żeby uniwersytet zdomowił się tutaj, lokalnych instytucjach jako ta wiodąca siła badawcza. Jeśli my to zagospodarujemy sądzę, że to będzie jeden z największych atutów tego Instytutu; tym bardziej, że nie mamy konkurencji teraz.

*A: Szansą jest też powołanie jakiejś firmy spinowej badawczej, która wypełnia...*

E: cały czas jako Instytut, a firma stworzona, to już jest raczej ja wiem, że jest związana...

J: Ale chodzi o to żeby...

E: Jeżeli mówimy odnośnie Instytutu, to jako własna jakby promocja; własne pójście na zewnątrz... nie bo to jest jeden z elementów, tak jakby idei innowacyjności w Polsce, żeby tworzyć jak najwięcej spółek, firm, które wychodzą od pracowników uczelni, ale tutaj nie wiem czy to spotkanie...

*A: Znaczy to też się właśnie wpisuje...*

E: To trzeba właśnie rozgraniczyć.

*A: Tutaj jest przykład Uniwersytetu Jagiellońskiego, gdzie studenci mają możliwość nabywania doświadczenia poprzez pracę w ramach tych badań, które są realizowane.*

J: Bo problem polega na tym, że pracownicy uniwersytetu często pracują w prywatnych firmach i cały wysiłek idzie na prywatne konto i w prywatny interes. Natomiast do tej pory...

E: Dokładnie a tak część środków zostałaby u państwa.

I: Z tego co wiem to jest brak informacji a uniwersytet może prowadzić bardzo szeroką działalność...

J: Jak najbardziej to są te dobre praktyki. Faktycznie jeżeli to pójdzie nie na konto prywatnej firmy, której najczęściej priorytety są zupełnie inne niż naszego uniwersytetu, to wtedy wszyscy będziemy wygrani. Ponieważ jeżeli chodzi o badania socjologiczne, a miałem już do czynienia z różnymi badaniami robionymi na uczelni; jak wyglądały narzędzia badawcze itd. to naprawdę nie mamy tutaj konkurencji.

*A: No na pewno skorzystają studenci, bo to nie odbywa się tylko i wyłącznie za pośrednictwem pracowników, tylko wiadomo, że też studentów*

C: A propos formuły jest EUROREG. To jest normalny instytut w strukturze Uniwersytetu Warszawskiego, ale jest nie do pobicia w kilku dziedzinach planowania strategicznego, ewaluacji instytucji publicznych czy programów publicznych. Przebił się, aż do grupy kluczowych instytucji, z którymi współpracuje komisja europejska, nie pojawił się znikąd. To właśnie wypracowali sobie wchodząc na coraz wyższe poziomy współpracy z tymi, którzy potencjalnie zamawiają a nie są fundacją, nie są spółką z o.o., tylko uniwersytetem, który ma swojego kwestora i swoje bolączki.

*A: Co jeszcze? Czy coś państwo widziecie jeszcze?*

B: Tablicy zabraknie

*A: Jeśli to wszystko to zamykamy wpisywanie na tablicy i przechodzimy do podsumowań i podziękowań.*

K: Zbyt mały nacisk na to myślenie kreatywne; współpraca studentów ze sobą.

N: Współpraca z kadrą mi się wydaje można by to...

K: To się wiąże z dostępnością też kadry.

C: Myślenie projektowe zaczyna być nazywane nastawieniem na efekty.



K: Żeby też zachęcać tych studentów, żeby się kontaktowali z kadrą na zajęciach.

M: Ja myślę, to są też moje takie uwagi, spostrzeżenia, że kadrę po prostu mentalnościowo trzeba by było coś w tym kierunku zmienić. Jakaś część kadry; bo też pamiętam okres jak studiowałam, jedna kadra taka stara dobra kadra, to był ten kontakt taki bardzo dobry; relacje i tak jak mówię rozmowy... dzisiaj mamy ten nowy system, jaki jest to jest podlega on ocenie; rzeczywiście ten kontakt był podtrzymywany i chęć właśnie kadry, też rozmawiania, przebywania, gdzieś tam studentów, którzy korzystali przy okazji nie wiem seminariów i nie tylko seminariów. A dzisiaj wydaje mi się; to są moje oczywiście uwagi, spostrzeżenia, że kadra jakoś tak bardzo niechętnie i widzę nawet wytworzyła się bardzo duża bariera, bo studenci właśnie też mają wiele wątpliwości i obaw co za tym idzie, że nie można podejść, czy można potraktować, że tak powiem jak taką normalną, jak każdego z poza kadry pracowniczej, że można przystąpić, że można, że tak powiem coś zagadnąć porozmawiać w sposób; widzę i też rozmawiając ze studentami, bo nawet czasami; czasami, dosyć często rozmawiam po prostu bo te nasze grupki studentów są coraz mniejsze i tutaj można porozmawiać z nimi na tak naprawdę na wiele tematów i m.in. tą kwestię poruszyć, tylko te chęci są bardzo ważne po obu stronach. I po stronie studenta i po stronie... i też właściwie wyzbycie się tych barier i obaw prawda, że nie będą się czuli jakoś niezręcznie rozmawiając z tą kadrą. Bo jeżeli kadra zachęci; że słuchajcie w razie jakiś problemów czy porozmawiajmy na takie czy inne, czy spostrzeżenia czy uwagi np. na temat planów studiów proszę Państwa też. Im się wydaje, że po prostu, że oni nie mają; jakaś taka świadomość niska, jakby oni nie mieli tego wpływu. Ale przecież ten wpływ; może w tej chwili niewielki mają, jeśli chodzi o te treści programowe ale powinno się te chęci tutaj... Jakaś część kadry po prostu nie chce rozmawiać. Uważa też; spotkałam się z czymś takim, że nie ma potrzeby to jest student; nie ma po co rozmawiać ze studentem, dyskutować prawda. Tu się powinno w tym kierunku coś zmienić

B: ...mi się wydaje, że na podstawie jednego, dwóch przypadków Pani uogólnia, stara kadra dobra kadra. Pani miała promotora, który chciał rozmawiać...

M: Nie mówię tu, przepraszam tylko o promotora...

B: Ja wiem skąd to się bierze, nie było tak... nie w tym rzecz, nie w tym podział. Mamy inną sytuację. Mamy trzech dojeżdżających z daleka z Warszawy, z Krakowa ze Śląska i jak oni tyle siedzą w pociągu to ja się nie dziwię, że oni nie chcą rozmawiać. Poza tym nie oszukujmy się po co chcą studenci rozmawiać z kadrą; kiedy przenieść egzamin, jak go łatwo zaliczyć, bo tak jest. Albo pracę za tydzień broni i pyta czy tą pan poprawi.

M: Myślę, przepraszam że wejdę w słowo, że właśnie kadra powinna też wyjść z inicjatywą i umieć po prostu zacząć, bo studenci są młodzi, często brakuje im doświadczenia i wyrobienia życiowego. I to właśnie od nas powinno się czegoś wymagać i oczekiwać, że my powinniśmy; ja tutaj wspomniałam o starej dobrej kadrze, ale mam w ogóle, proszę Państwa i o młodej też kadrze, o naszym takim podejściu mówię ogólnie. Ja tutaj oczywiście kilka przypadków ze swoich... bo studiowałam na jednolitych 5letnich studiach, więc mówię od 1roku zakończywszy nie chodzi tylko o osobę promotora, ale w ogóle prowadzących. Bo w każdym instytucie, w każdej jednostce są bardzo różni po prostu my jesteśmy różni, prowadzący zajęcia.

B: To trudno uogólniać w takim bądź razie.

M: Oczywiście, że tak, ale jeśli na pewno; to co jest, że powinniśmy coś w tym kierunku zmienić, że jako kadra na pewno wychodzić troszkę do tych studentów, więcej z nimi rozmawiać, bo za mało rozmawiamy.

B: Ale o czym...? Pani proponuje rozmowę o czym...

M: Spontanicznie Panie profesorze, grupy jak różne mamy grupy, nie duże; czasami te specjalności liczą 8,10 osób; przerwa jest np. właśnie; i czasami w przerwie nawiązuje się; zaczyna od pogody, a kończy się na inne tematy. Więc...

B: Ja mam takie doświadczenie; długie doświadczenie; mam egzamin, a jak by go zdać u Pana, a kiedy by Pan mógł przyjść, a może który raz go można zdać. Najczęściej takie...

J: Jeśli mogę wtrącić...problem kontaktów ze studentami jest ważny i ja... oczywiście pracownicy siedzą w godzinie tej do tej. Ale faktem jest, że rzeczywiście; np. ja mam z własnego doświadczenia, zawsze na każdym roku jest grupa studentów, z którymi widzę; bo to już na pierwszym roku widzę, kto wybija się z pośród całego roku i z kim można wiązać pewne nadzieje i proszę mi wierzyć, że z tymi studentami z reguły potem cały okres studiów ja mam jakiś kontakt, przerwany bądź nie, ale w każdym bądź razie zawsze dowiaduje się; nawet gdy spotykam się z nimi przelotnie na korytarzu i proszę mi wierzyć, że większość tych kontaktów z roczników którzy kończą; ja z tymi studentami ma potem kontakt. I proszę mi wierzyć X, który siedzi tutaj z nami, to jest właśnie były student, który no ten kontakt był bezpośrednio. Mógłbym wskazać dziesiątki innych studentów, z którymi mam ciągle kontakt. Oni pracują w kraju, pracują za granicą. To są ci najlepsi. Jeśli będziemy mieć kontakt z tym najlepszymi, to że to wystarczy, tylko...

K: Też zwróćmy uwagę, jak myśmy budowali kontakty w ramach koła, prawda. Gdzie były obozy; gdzie chcieliśmy jechać na obóz więc... do Krosna; do miasta Krosna robiliśmy jakieś badania, żeby były środki na następny obóz, coś się działo i budowało. To nie było tylko, że przychodzimy rano na zajęcia...

J: ...

K: Chcieliśmy coś zrobić i mieliśmy możliwość prawda.

J: I wszyscy członkowie tego koła, prawie wszyscy jak teraz tak patrzę z perspektywy, można się cieszyć... obserwuje

B: Z wszystkimi trzeba...

J: Ale kierowanie... czas poświęcić, czyli znów wracamy do... czasu kadry.

A: *No i chęci...*

J: I chęci, tak.

*A: Drodzy Państwo... listę możemy zamknąć. Przekroczyliśmy i tak czas przeznaczony na nasze spotkanie... Czy Pan profesor chce jakieś słowo na zakończenie...*

B: A co się... najważniejsze, że takie chcemy robić...

*A: Drodzy Państwo bardzo dziękuję za spotkanie (brawa)... nasze zaproszenie i takie...*

M: Ja myślę, że na pewno, bo tutaj sygnalizowałam, że będzie taka potrzeba w następnym roku w momencie kiedy pod rządami już nowo obowiązującej ustawy o szkolnictwie wyższym, będzie trzeba przygotować plany wspólnie z pracodawcami. Więc, myślę że jeszcze nie jeden raz będzie potrzeba spotkania się i z przyjemnością tutaj powitam u siebie reprezentantów pracodawców czy przedstawicieli...

*A: Zapraszam jeszcze na kawę, na skorzystanie z bufetu. Jeszcze raz dziękuję bardzo.*

#### **OSOBY BIORĄCE UDZIAŁ W DEBACIE:**

- A: Moderator debaty.
- B: Przedstawiciel Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- C: Przedstawiciel Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.
- D: Przedstawicielka Interaktywnego Instytutu Badań Rynkowych.
- E: Przedstawiciel Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.
- F: Przedstawiciel Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Rzeszowie.
- G: Przedstawicielka Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Dębicy.
- H: Przedstawicielka Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Dębicy.
- I: Przedstawicielka Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- J: Przedstawiciel Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- K: Przedstawiciel Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- L: Przedstawiciel Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Ł: Przedstawiciel Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- M: Przedstawicielka Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.

- N: Przedstawicielka Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- O: Przedstawiciel Instytutu Socjologii Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- P: Przedstawicielka Stowarzyszenia Wspierania Zasobów Ludzkich „Nowy Horyzont” w Rzeszowie.