



URZĄD MARSZAŁKOWSKI
Województwa Opolskiego



UNIwersytet
Opolski

INSTYTUT POLITOLOGII

Katowicka 89, 45–061 Opole
tel. 77 452 74 60
fax 77 452 74 69
politologia@uni.opole.pl
www.politologia.uni.opole.pl

Studia z przyszłością

MAŁE GRANTY UMWO 2016

Studenci studiów społecznych kończąc studia stoją przed dramatycznym pytaniem – Co dalej? W jakim kierunku powinna podążać ich kariera zawodowa? Jako kadra naukowa opolskiej uczelni uważamy, iż powinniśmy zrobić wszystko, co w naszej mocy, by takie pytania pojawiały się coraz rzadziej. W związku z tym dokonaliśmy diagnozy stanu obecnego m.in. poprzez sprawdzenie w jaki sposób uczelnia pomaga studentom w stawianiu pierwszych kroków na rynku pracy; gdzie i w jaki sposób znaleźli pracę absolwenci kierunków społecznych oraz w jaki sposób z problemem tym zmierzyły się (próbują się zmierzyć?) inne uczelnie? Proponujemy możliwe sposoby polepszenia sytuacji bieżącej w oparciu o model kooperacji jednostki macierzystej ze studentami/absolwentami. Strategia ma charakter uniwersalny. Jest zatem możliwa do zrealizowania w różnych uczelniach, jak też dotyczy różnych kierunków studiów. Studenci studiów społecznych zostali wybrani ze względu na znaczną próbę badawczą oraz podejmowanie w przeszłości różnorodnych działań w tym zakresie przez Instytut Politologii. Dzięki temu mogliśmy zbadać, w jakim stopniu aktualne działania przyczyniają się do polepszenia sytuacji studentów na rynku pracy.

*Projekt sfinansowany ze środków UMWO,
w ramach „Małych grantów 2016”, dla uczelni województwa opolskiego na zadania
dydaktyczno-naukowe.*

Spis treści

Wstęp.....	4
ZESPÓŁ BADAWCZY	4
Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy w Polsce – analiza czynników ryzyka.....	12
Praktyki w Instytucie Politologii UO jako przykład pozytywnej zmiany	41
Analiza dokumentacji – praktyki 2014-2016.....	45
Grupa badawcza: studenci pierwszego roku studiów licencjackich z kierunków:	53
Wywiady telefoniczne	57
Grupa badawcza: absolwenci Instytutu Politologii UO	58
Grupa badawcza: pracodawcy z województwa opolskiego	62
Badanie CZAS.....	67
Zakończenie	73
Załączniki	76
Projekt:C-Z-A-S IP	77
WEWNĘTRZNY SYSTEM JAKOŚCI KSZTAŁCENIAINSTYTUTU POLITOLOGII	82
Analiza zgodności zakładanych efektów kształcenia z potrzebami rynku pracy	87
studenci analizują i oceniają: Sylwia Chrast, Michał Grochowski, Agnieszka Jaroń - <i>Analiza SWOT – dobre i złe strony Instytutu z punktu widzenia studentów;</i>	91
raport z badania CZAS IP: Ankieta wstępna dla studentów pierwszego roku Instytutu Politologii Uniwersytetu Opolskiego	105

Wstęp

Jednym z fundamentów procesu dydaktycznego na poziomie akademickim jest przygotowanie przyszłych absolwentów do wejścia na rynek pracy, a następnie do aktywnego poruszania się na nim. Tylko dobrze przygotowany oraz świadomy swej wiedzy i kompetencji młody człowiek jest w stanie sprostać wymaganiom, które stawiać będzie przed nim dorosłe życie. Stąd tak istotną kwestią jest monitorowanie rynku pracy i modelowanie procesem dydaktycznym, by w jak największym stopniu odpowiadał na jego wyzwania.

Proces dydaktyczny na poziomie akademickim w Polsce od blisko 10 lat podlega ciągłym zmianom, które nie tyle są efektem dostosowywania się do potrzeb rynku pracy, co efektem ciągłej potrzeby „reformowania”, prowadząc jedynie do stanu permanentnego chaosu. W konsekwencji uczelnie zamiast wprowadzać zmiany dostosowujące proces kształcenia dydaktycznego do zachodzących zmian, gro sił i środków muszą poświęcać na implementację kolejnych „reform”, a rzeczywiste potrzeby rynku spychane są, tym samym, na dalszy plan.

Osobną kwestią są potrzeby rynku pracy. Utarło się w ostatnich latach w Polsce przekonanie, iż polskie

ZESPÓŁ BADAWCZY



dr Adam Drosik
dr Grzegorz Haber
dr Bartosz Maziarz

Instytut Politologii
Uniwersytet Opolski

Opole 2016

uczelnie mają kształcić pracownika, a proces dydaktyczny, który obecnie obowiązuje nie przygotowuje zawodowo do podjęcia starań na rynku pracy. Taki fałszywy obraz kształcenia akademickiego przetwarzany w przekazach medialnych coraz mocniej utrwalany jest wśród młodzieży, co wykazały m.in. badania dotyczące kształcenia dualnego na Uniwersytecie Opolski przeprowadzone przez dr Kamila Minknera i dr Adama Drosika.

Należy pamiętać, iż Uniwersytet nie kształci pod konkretne zamówienie. Uniwersytet nie kształci pracownika. Uniwersytet kształcąc, kształtuje młodego człowieka. Wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne nabywane w toku studiów łączą dwa podstawowe zadania stawiane przed kształceniem akademickim: z jednej strony jest to najwyższej próby wiedza akademicka, z drugiej, to umiejętność dostosowania jej do wymogów współczesności. Stąd tak ważnym jest, by w trakcie studiów zarówno w murach uczelni jak i w trakcie praktyk i staży zawodowych, w jak najlepszym stopniu łączyć nabywaną wiedzę z praktyką. Tylko dzięki tak budowanej ścieżce kształcenia Uniwersytet Opolski ma szansę konkurować z innymi uczelniami w kraju.

Z punktu widzenia regionu, mocne jednostki akademickie są gwarantem przygotowywania młodych ludzi do wyzwań rynku pracy, oraz, a może przede wszystkim, w znacznej mierze przyczyniają się do bliższego wiązania z Naszym Regionem. Dla Opolszczyzny jest to kwestia wręcz fundamentalna, a walka z depopulacją, będąca obecnie jedną z kluczowych problemów z jakimi zmagać musi się Województwo Opolskie, spoczywa również na barkach opolskich uczelni. Nie zatrzymamy młodych ludzi przed wyjazdem jeśli nie zapewnimy im dostępu do edukacji spełniającej wymagania na miarę XXI wieku. Tylko współpraca na linii władze regionu – uczelnie – pracodawcy da szansę na stworzenie optymalnych ścieżek rozwoju i umożliwi zarówno opolskim uczelniom jak i całemu regionowi podjęcie skutecznych działań w celu zatrzymania młodych ludzi.

Najbliższy czas, to kolejna „reforma”, należy podkreślić, najdalej idąca z dotychczasowych, gdyż zupełnie na nowo kształtująca system finansowania szkolnictwa wyższego w Polsce. Wymusza to nowe wymogi dostosowania się do zmian narzucanych przez ministerstwo. A przecież nie taka winna być kolejność działania. Zmiany powinny wynikać z procesu monitorowania zarówno procesu kształcenia, jak i ścieżek zawodowych i zmian na rynku pracy. Dopiero kombinacja tych zmiennych powinna przekładać się na proces dostosowania procesu dydaktycznego czego efektem będzie dobrze wykształcony i przygotowany do poruszania się na rynku pracy absolwent. I mimo, kolejnych „reform”, ciągłej potrzeby dostosowywania się do wymogów ministerialnych, nie można z horyzontu stracić tego co najważniejsze – człowieka. To młody człowiek, najpierw student a później absolwent jest najistotniejszy w procesie dydaktycznym. Stąd wszelkie zmiany muszą uwzględniać jego potrzeby i oczekiwania.

Wychodząc naprzeciw wyzwaniom Instytut Politologii Uniwersytetu Opolskiego od kilku lat prowadzi badania jakości kształcenia w Instytucie, którymi objęci są wszyscy studenci Instytutu oraz badania dotyczące losów absolwentów. Dzięki tak prowadzonemu profilowi badań możliwe jest wprowadzanie korekt do systemu kształcenia, a także do wychodzenia naprzeciw oczekiwaniom rynku pracy. Wszelkie działania podjęte w tym względzie koniecznie należy zintensyfikować, a przykłady dobrych praktyk z poprzednich lat powinny służyć jako modelowe rozwiązania.

Szczególnie należy zwrócić uwagę na wzmocnienie organizacyjne Centrum Zawodowej Aktywizacji Studentów Instytutu Politologii (CZAS). Centrum będące pionierskim projektem w ramach Uniwersytetu Opolskiego zrealizowało wszystkie stawiane przed sobą cele, tym samym wskazując, iż zdecydowanie należy zintensyfikować działania w zakresie indywidualizacji procesu mentorskiego w ramach procesu dydaktycznego. Jak pokazują dotychczasowe doświadczenia, zadania takie realizowane powinny być na indywidualizacji procesu dydaktycznego,

a tym samym zostać skoncentrowane w instytutach, w dużych jednostkach, jak choćby Instytut Politologii, zostać przypisane do kierunków studiów. Tylko wówczas możliwa jest pełna realizacja zadań z zakresu doradztwa zawodowego, które winno zostać rozszerzone na poziomie inicjatyw takich jak CZAS o staże zawodowe i pośrednictwo w procesie poszukiwania miejsc praktyk, staży, a dalej zatrudnienia. Wskazane potrzeby działań wyłaniają się z przeprowadzonych badań, którymi objęto studentów oraz analizy otoczenia zewnętrznego. Potwierdzają to także wcześniejsze badania prowadzone w tym zakresie, można tu przytoczyć choćby opracowania z badań dr Kamila Minknera i dr Adama Drosika czy mgr Michała Wanke oraz bogatą dokumentację z prowadzonych badań dr Grzegorza Habra.

Realizowane od kilku lat badania w ramach CZAS-u przez dr Grzegorza Habra oraz prowadzony monitoring karier zawodowych absolwentów Instytutu Politologii skłania do refleksji o potrzebę z jednej strony dalszych badań, a w szczególności prowadzenia monitoringu rynku pracy oraz karier zawodowych. Wiedza ta jest niezbędna by móc wprowadzać zmiany w ofercie kształcenia, które wychodzą naprzeciw potrzebom rynku, a nie poprzez zapóźnienie jedynie dostosowują ścieżkę kształcenia. Równie istotną kwestią jest obudowanie procesu dydaktycznego w ramach kierunków studiów ścieżkami fakultatywnymi, pozwalającymi rozwijać unikalne zdolności oraz zainteresowania studentów, które nie zawsze mieszczą się w standardowym procesie kształcenia. Szczególna rola w tym względzie spada na Zespoły Jakości Kształcenia, które funkcjonują przy każdym kierunku studiów.

Historia ostatnich kilkunastu lat pokazuje, iż wbrew wypowiedzianej nieopacznie przez jednego z polityków opinii, z której wynikało iż po politologii nie ma pracy, rynek pracy potrzebuje dobrze przygotowanych specjalistów z zakresu nauk społecznych. Kariery absolwentów Instytutu Politologii są tego najlepszym świadectwem. Politycy, urzędnicy, dziennikarze, specjaliści pracujący w obszarze

trzeciego sektora są najlepszym dowodem, iż studia z zakresu nauk społecznych mają przyszłość, a sukces czy porażka na rynku pracy jest kwestią o wiele bardziej skomplikowaną niż tylko kierunek studiów, który się kończy.

Instytut Politologii Uniwersytetu Opolskiego jest jedną z najprężniej rozwijających się jednostek dydaktyczno-naukowych na Uniwersytecie Opolskim. Obecnie na 4 kierunkach studiów licencjackich (politologia, stosunki międzynarodowe, dziennikarstwo i komunikacja społeczna, bezpieczeństwo międzynarodowe) oraz 3 kierunkach studiów uzupełniających magisterskich (politologia, w ramach której prowadzone są jedne z najlepszych studiów w Polsce w obszarze nauk społecznych – Europa Master, realizowanych wspólnie z Uniwersytetem w Dijon oraz Uniwersytetem w Moguncji; stosunki międzynarodowe, zarządzanie informacją w nowych mediach) studiuje ponad 550 studentów. Ponadto blisko 90 słuchaczy liczą studia doktoranckie z nauki o polityce. Duże zainteresowanie ofertą dydaktyczną proponowaną przez Instytut Politologii jest wyrazem zaufania oraz potwierdzeniem wysokiego poziomu kształcenia. Biorąc tak wielką odpowiedzialność, jaką są marzenia o dobrej pracy, które pokładają w uczelni studenci wybierając dany kierunek studiów, należy w jeszcze większym stopniu profesjonalizować działania z zakresu przygotowania zawodowego oraz wsparcia w pierwszych krokach na rynku pracy.

Przygotowana strategia wychodzi naprzeciw zarówno oczekiwaniom studentów jak i otoczenia zewnętrznego i dąży do zbudowania modelowych rozwiązań, których implementacja będzie możliwa w innych jednostkach dydaktycznych uwzględniając specyfikę studiów oraz możliwości zawodowych, jakie one stwarzają. Strategia taka winna uwzględniać zarówno potrzeby studentów wyartykułowane w prowadzonych cyklicznie badaniach, efekty monitoringu karier oraz analizy otoczenia zewnętrznego poprzez badania w panelach eksperckich. Zarówno należy pamiętać, iż tak przygotowany dokument jest doskonałym punktem wyjścia określającym strategiczne cele, które zamierza się osiągnąć, ale ma sens tylko

wówczas, gdy prowadzone będą systematyczne prace badawczo-analityczne dostosowujące cele i zadania, jakie stawia sobie jednostka uniwersytecka w kontekście wyzwań rynku pracy.

Dodatkowym aspektem jest dążenie do wzmocnienia wizerunkowego zarówno Instytutu jak i uczelni. Poszczególne jednostki działające na opolskich uczelniach mogą pochwalić się całą rzeszą absolwentów odnoszących sukcesy zawodowe. To oni są najlepszą reklamą i żywym świadectwem, iż opolskie uczelnie potrafią kształcić na najwyższym poziomie i mogą skutecznie konkurować z innymi ośrodkami akademickimi. Każda instytucja w swej działalności może wskazać mocne i słabe strony. Takich swoisty rachunek sumienia jest obowiązkowym punktem wyjścia przy budowaniu strategii działania. Dotyczy to także działań z zakresu public relations, a przykłady dobrych rozwiązań są doskonałym materiałem promocyjnym, natomiast wiedza o niedociągnięciach jest podstawą do rozpoczęcia procesu zmian.

Niezbędnym czynnikiem skutecznej strategii dotyczącej przygotowania zawodowego studentów jest współpraca z otoczeniem zewnętrznym. Współpraca taka winna obejmować zarówno ścieżkę kształcenia wyrażoną w programie studiów oraz kursach dodatkowych obejmujących podnoszenie kwalifikacji zawodowych studentów, jak i proces staży i praktyk zawodowych. Sformalizowanie procesu współpracy uczelni z otoczeniem zewnętrznym na poziomie instytutów i wydziałów staje się niezbędne w procesie ubiegania się o środki zewnętrzne związane z podnoszeniem jakości procesu dydaktycznego. Ponadto przy okresowej ocenie poszczególnych kierunków przez Polską Komisję Akredytacyjną niezbędnym jest wykazanie wspomnianych form współpracy. Najważniejszym jest jednak uświadomienie sobie, iż współpraca z otoczeniem zewnętrznym jest kluczowym czynnikiem w procesie kształcenia, którego efektem będzie absolwent realizujący się na rynku pracy.

W przypadku Instytutu Politologii, wachlarz potencjalnych partnerów jest szeroki poczynając od instytucji publicznych (rządowych i samorządowych), poprzez organizacje pozarządowe, a kończąc na mediach i sektorze prywatnym. Szeroki zakres kształcenia realizowany w Instytucie Politologiiwymusza wręcz, by podejmowane formy współpracy dotyczyły kierunków studiów, a nie poziomu Instytutu, na co wskazuje Strategia rozwoju zawodowego. W ramach forum współpracy z otoczeniem zewnętrznym niezbędne jest oczywiście stałe dążenie do poszukiwania nowych partnerów rozszerzając zarówno wertykalnie jak i horyzontalnie potencjalne formy współpracy.

Przytaczane w niniejszej strategii wyniki badań studentów stanowią doskonały punkt wyjścia nie tylko dla Instytutu Politologii, gdyż należy patrzeć na niej szerzej, jako modelowe rozwiązania w ramach nauk społecznych i humanistycznych. Oczywistym jest, iż proces badawczy, na co wielokrotnie już zwracano uwagę, musi być kontynuowany. Tylko stały monitoring obejmujący standardy kształcenia oraz ich jakość, konfrontowany z wymogami i oczekiwaniami rynku pracy da efekty umożliwiające przygotowanie absolwentów Instytutu Politologii, a patrząc szerzej nauk społecznych i humanistycznych, do podjęcia aktywności zawodowej zgodnej z profilem studiów oraz oczekiwaniami samych absolwentów.

Dla władz oraz kadry naukowo-dydaktycznej Instytutu Politologii Uniwersytetu Opolskiego student jest najważniejszy. Dlatego też oferta dydaktyczna musi wychodzić naprzeciw wyzwaniom współczesności. Instytut Politologii kształci, nie dlatego by wypełnić limity przyjęć, tylko po to by absolwenci Naszych kierunków mieli większe szanse na sukces. Przedkładana strategia jest efektem kilkuletnich doświadczeń i badań realizowanych w Instytucie Politologii i buduje zestaw celów krótko i długookresowych, których realizacja wpisuje się zarówno w Strategię Rozwoju Województwa Opolskiego jak i Strategię Uniwersytetu Opolskiego. Oczywistym jest, iż nie ma jednej słusznej ścieżki do sukcesu, gdyż

sukces na rynku pracy uwarunkowany jest wieloma czynnikami, które zależą zarówno od cech osobowych samych studentów/pracowników, sytuacji na rynku pracy (na który wpływ też ma wiele czynników), a czasem po prostu szczęścia. Nadrzędnym celem, jaki stawia przedłożony dokument, jest stworzenie mechanizmów tworzenia indywidualnych ścieżek rozwoju zawodowego w ramach kształcenia w obszarze nauk społecznych i humanistycznych realizując założenia stawiane przez Polską Ramę Kwalifikacji oraz Polską Komisję Akredytacyjną, a efektem których będzie przygotowanie absolwenta studiów w zakresie nauk społecznych i humanistycznych do podjęcia wyzwań umożliwiających sukces na rynku pracy.

Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy w Polsce – analiza czynników ryzyka

Od setek lat jednym z podstawowych zadań myślicieli i naukowców, jest próba opisu rzeczywistości oraz przewidzenie przyszłości. Jednym z pytań, na które ludzkość od zarania poszukuje odpowiedzi jest pytanie – od czego zależy rozwój?¹ Szczególną rolę pełni tutaj wiedza ekonomiczna, ponieważ to ona w dużej mierze dostarcza nam narzędzia do lepszego opisanie i zrozumienia otaczającego nas świata. Ekonomia wraz z innymi dyscyplinami z obszaru nauk społecznych, tj. politologią i prawem, tworzy triadę, dzięki której możliwe jest w miarę komplementarne opisanie procesów społeczno-ekonomicznych, politycznych, ich przebiegu, skutków oraz podjęcia próby eksplanacji przyszłości.

W XXI wieku zmiany jakie wywołane zostały z ukierunkowaniem gospodarki opartej na wiedzy, spowodowały iż to wykształcenie jest jedną z najbardziej efektywnych inwestycji w rozwój jednostki jak i całego społeczeństwa². Wiedza i umiejętności nabyte dzięki niej są obecnie głównym stymulatorem rozwoju gospodarczego i społecznego całego świata. To wiedza a nie technologie czy surowce, jest również głównym narzędziem walki z kryzysem ekonomicznym. Trwająca od kilkunastu lat tendencja, iż uzyskanie wyższego wykształcenia jest niezbędnym warunkiem do znalezienia atrakcyjnej pracy, jest niczym innym jak pochodną funkcjonowania gospodarki opartej na wiedzy. Obecnie, jak zauważa Danuta Piróg z Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie w oparciu o teorię sygnalizacji, wyższe wykształcenie jest jednym z podstawowych kryteriów pozyskiwania pracowników na rynku pracy, ze względu na posiadane przez nich wysokie kompetencje³.

¹ G. W. Kołodko, *Wędrujący świat*, Warszawa 2008, s. 285.

² D. Piróg, *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu*, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 9/2013, s. 303.

³ Tamże.

Rozwój kapitału intelektualnego społeczeństwa jest cechą szczególną współczesnego świata. Również w Polsce, jednym z kluczowych zadań stawianych przed Polakami, jest zwiększanie kompetencji opartych na wiedzy⁴. Dostęp do wiedzy, zwiększanie kompetencji opartych na tejże, znajduje odzwierciedlenie w dużej liczbie kandydatów na studia. Zdecydowana większość młodzieży po ukończeniu szkoły średniej decyduje się na podjęcie studiów. Wg danych Głównego Urzędu Statystycznego, Polska plasuje się na 5 pozycji wśród krajów unijnych, w których odsetek osób studiujących jest najwyższy w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców⁵. Pomimo obserwowanego w ostatnich latach niewielkiego spadku liczby studentów, w Polsce w 2015 r., studiowało prawie 1,5 mln osób. W porównaniu do roku 2014 spadek wynosi ok. 80 mln studentów (w 2014 r., studiowało wg danych GUS – 1 549 900 osób, zaś w 2013 r. – 1 841 300)⁶. Wraz ze wzrostem liczby studentów zwiększeniu uległ współczynnik skolaryzacji, tzn. relacja liczby osób uczących się (stan na początek roku akademickiego) do liczby ludności (stan na 31 grudnia) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca danemu poziomowi nauczania⁷. Przyrost współczynnika skolaryzacji w latach 1990-2010 jest lawinowy, gdzie przełom stuleci był kluczowy dla jego wzrostu. Wg. danych Danuty Piróg, współczynnik skolaryzacji brutto wzrósł z poziomu 12,9% w 1990 r. do 53,8% w 2010 r. Szczegóły ilustruje poniższy wykres.

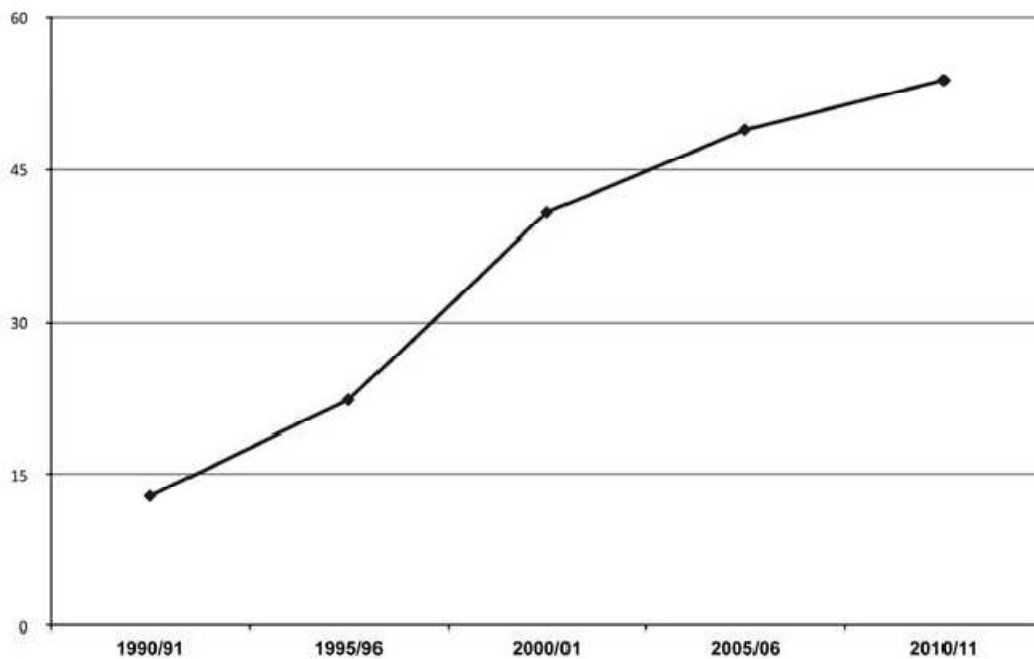
Wykres 1. Współczynnik skolaryzacji brutto w szkolnictwie wyższym w Polsce w latach 1990-2010.

⁴*Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*. Raport Kancelarii Rady Ministrów RP, Warszawa 2009.

⁵ Najwyższy wskaźnik odnotowuje się na Łotwie, następnie Słowenii, Finlandii oraz Litwie. W Polsce wskaźnik ten wynosi 568 studentów na 10 tys. mieszkańców. Por. D. Piróg, *dz. cyt.*, s. 306.

⁶*Polska w liczbach 2015*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2015, s. 15.

⁷*Współczynnik skolaryzacji brutto*, Opracowanie własne Głównego Urzędu Statystycznego, źródło: <http://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/1349,pojcie.html> (2.11.2016).



Źródło: D. Piróg, *Absolwenci szkół wyższych na rynku pracy w warunkach kryzysu*, „Przedsiębiorczość-Edukacja” 9/2013, s. 305.

Równie interesujące wnioski płyną z wyborów kierunków studiów przez absolwentów szkół średnich. W ostatnim ćwierćwieczu nastąpiły znaczące zmiany w profilu kształcenia na poziomie wyższym. Na początku lat 90., najliczniejszą grupę studentów stanowili słuchacze kierunków technicznych – ok. 19% ogółu studentów, następnie studenci studiów pedagogicznych – 17.5%, kierunków medycznych – 10.1%, kierunków związanych z biznesem i zarządzaniem – 9.8% oraz kierunków humanistycznych – 9.6%⁸. Wraz z przemianami społeczno-gospodarczymi w kraju w pierwszej połowie lat 90. XX wieku, jak również z rozwijaniem się sfery wolnorynkowego biznesu, popularność zyskiwały kierunki związane z prowadzeniem działalności biznesowo-gospodarczej, rachunkowością i zarządzaniem. Od początku XXI wieku obserwujemy wzrost popularności kierunku – Ekonomia (ponad 1/3 wszystkich studentów). Następnie, dalej dużą popularnością cieszyły się kierunki pedagogiczne, a na trzecim miejscu uplasowały

⁸ D. Piróg, *dz. cyt.*, s. 306.

się kierunki z obszaru nauk społecznych (ok. 15% studentów wybrało kierunki społeczne)⁹. Tendencja ta widoczna jest przez całą pierwszą dekadę XXI wieku.

Popularność kierunków ekonomicznych, pedagogicznych i społecznych potwierdzają również dane rekrutacyjne Uniwersytetu Opolskiego z ostatnich 15 lat. Do tychże należy jeszcze wspomnieć o kierunku Prawo, które od lat jest jednym z najchętniej wybieranych przez maturzystów kierunków studiów, podobnie jak kierunek Psychologia¹⁰. W minionych 5 latach możemy zaobserwować niewielki spadek zainteresowania takimi kierunkami jak Politologia, Stosunki Międzynarodowe czy Socjologia (nauki społeczne), oraz Historia i Filozofia (nauki humanistyczne). Niewątpliwie ma to związek z zmianą mody wśród maturzystów na wybór kierunków studiów, jak również ogólnokrajowych tendencji społeczno-politycznych do dezawuowania kierunków z obszarów humanistycznych i społecznych, jako kierunków mniej atrakcyjnych, nie odpowiadających w pełni potrzebom współczesnego rynku pracy. Beneficjentami tego są nowopowstające kierunki, tj. język biznesu, studia międzywydziałowe łączące w sobie wiedzę i umiejętności interdyscyplinarne, szeroka gama kierunków związanych z pracą korporacyjną, coachingiem (Doradztwo Zawodowe, Coaching Filozoficzny), oraz kierunki związane bezpośrednio z sferą bezpieczeństwa (Bezpieczeństwo Narodowe/Międzynarodowe).

Jak tendencje wyborów kierunku studiów oraz atrakcyjność tychże wpływa na sytuację absolwentów szkół wyższych w skali makro? Poddając analizie ostatnie dwie dekady w szkolnictwie wyższym należy jednoznacznie stwierdzić, iż panująca od tego czasu „moda na studiowanie” nie minęła. Jednakże w dniu dzisiejszym nie możemy mówić już o „modzie” tylko o trwałym zjawisku. Mody przemijają, chęć podejmowania studiów przez młodzież maturalną cały czas utrzymuje się na podobnym, wysokim poziomie. Co jest zatem tego przyczyną? W naszej opinii

⁹ Tamże.

¹⁰ Dane rekrutacyjne Uniwersytetu Opolskiego.

powodów takiego stanu rzeczy należy wyróżnić kilka. Pierwszym jest, chociaż w chwili obecnej problem ten powoli ulega zanikowi, powszechność w dostępie do szkolnictwa wyższego. Na przełomie XX i XXI wieku nastąpił szybki i częściowo niekontrolowany rozwój prywatnego szkolnictwa wyższego. Mnogość prywatnych uczelni przyjmujących w swe mury wszystkich chętnych, bez względu na ich możliwości intelektualne, spowodowała, iż wartość wykształcenia wyższego diametralnie spadła. Połączenie masowości szkolnictwa wraz z brakiem kontroli organów centralnych nad poziomem i jakością kształcenia, doprowadziło do sytuacji, w której dyplom ukończenia studiów nie przedstawiał większej wartości na rynku pracy. Zatem proces urynkowania nauki spowodował, iż efekt jej, jakim jest absolwent studiów, nie przystawał do wymagań rynku. Absolwent nie prezentował wystarczającego poziomu wiedzy i umiejętności, aby samo zdobycie wykształcenia zagwarantowało zainteresowanie ze strony pracodawców, a tym samym uzyskania satysfakcjonującego zatrudnienia. Dodatkowo należało zwrócić uwagę na korzystne dane demograficzne. Z perspektywy ostatnich kilkunastu lat na rynek państwowych i prywatnych uczelni trafiła duża liczba absolwentów szkół średnich z okresu tzw. wyżu demograficznego. Dzięki czemu zarówno podmioty państwowe jak i prywatne miały zagwarantowany popyt na swoje usługi (kandydatów na oferowane, przez dane placówki, studia).

Poza urynkowaniem i masowością szkolnictwa wyższego, które mogliśmy zaobserwować w ostatnich kilkunastu latach, kolejnym powodem podejmowania studiów przez młodzież jest chęć zdobycia wyższego wykształcenia jako potwierdzenia przynależności do elity społeczeństwa. Pogląd ten był jak najbardziej aktualny kilkadziesiąt lat temu, jednakże w zderzeniu z realiami społeczno-rynkowymi Polski, uległ on całkowitemu zatarciu. Niemniej jednak, wśród studentów nadal panuje częstokroć przekonanie o wyjątkowości jaką daje możliwość studiowania i w jego efekcie uzyskania tytułu licencjata, a w dalszej perspektywie – magistra oraz w wielu przypadkach na dalszym etapie kształcenia - stopnia doktora.

Przekonanie to jest słuszne tylko i wyłącznie w połączeniu z równoległym samorozwojem jednostki. Samo studiowanie w chwili obecnej nie spowoduje, iż absolwent studiów dostąpi zmiany klasowej w społeczeństwie. Spowodowane jest to m.in. opisanym wcześniej zjawiskiem urynkowania nauki w Polsce na początku XXI wieku. W tym miejscu należy również zwrócić uwagę na prestiż poszczególnych uczelni zarówno w kraju jak i zagranicą. Ukończenie studiów na jednej z uczelni z tzw. ligi bluszczowej¹¹, implikuje fakt, iż absolwent taki przyjmowany jest do wąskiego grona światowej elity. Dzięki czemu śmiało może ubiegać się o piastowanie najlepiej płatnych i najbardziej prestiżowych stanowisk zarówno w świecie biznesu, nauki jak i światowej polityki.

Na polskim rynku uczelni wyższych, możemy wyróżnić tylko kilka szkół o znacznym prestiżu i renomie. Jednakże w przeciwieństwie do renomowanych uczelni z Europy bądź Stanów Zjednoczonych, ukończenie uczelni postrzeganych za prestiżowe w Polsce nie gwarantuje pewności zatrudnienia i zmiany statusu społecznego. Bardziej od wyboru uczelni (nawet tej postrzeganej za prestiżową), kluczowy jest wybór kierunku studiów. Oczywistym jest fakt, iż poza kierunkami, tj. medycyna czy teologia kapłańska oraz wysoce wyspecjalizowanymi (automatyka i robotyka, technologie kosmiczne, etc.), po których absolwenci mają pewność znalezienia zatrudnienia. W pozostałych przypadkach prestiż uczelni, której dyplom posiada absolwent jest czynnikiem drugo- a niekiedy trzecio- i czwartorzędym w znalezieniu zatrudnienia. Znane są przypadki osób, których kariery zawodowe rozwinęły się w spektakularny wręcz sposób, a osoby te nie ukończyły żadnej z polskich prestiżowych uczelni. Również absolwenci renomowanych szkół wyższych borykają się z problemem bezrobocia lub świadczenia stosunku pracy poniżej ich kwalifikacji zawodowych. W Polsce o sukcesie absolwenta w większej mierze decyduje zdobyte doświadczenie zawodowe, jego kompetencje

¹¹ Liga bluszczowa (ang. *IvyLeague*) – liga sportowa zrzeszająca 8 szkół wyższych, tj. Uniwersytet Harvarda, Uniwersytet Columbii, Uniwersytet Princeton, Uniwersytet Yale, Uniwersytet Browna, Uniwersytet Cornell, Uniwersytet Pensylwanii oraz Uniwersytet Dartmouth.

indywidualne, samoorganizacja, myślenie strategiczne, chęć do podejmowania wyzwań, itd. W dalszej perspektywie dopiero wykształcenie i znajomość języków obcych.

Celem studiów jest nabycie przez studenta określonego poziomu wiedzy, umiejętności, które pozwolą na holistyczny rozwój osobisty. Poszerzenie horyzontów poznawczo-myślowych, świadomość posiadanego potencjału intelektualnego oraz chęć i głód wiedzy, wszystkie te czynniki winny być rozwijane właśnie w trakcie studiów. Studia, szczególnie te z obszaru nauk społecznych, będące studiami o bardzo szerokim spectrum wiedzy i umiejętności, są niewątpliwie studiami potrzebnymi i odpowiadającymi wymaganiom współczesnego rynku pracy. Należy jednak w tym miejscu zaznaczyć, iż podejmowanie takich studiów przez maturzystów musi być łączone z odpowiednią wiedzą o otaczającej ich rzeczywistości. Pogląd, iż studia gwarantują zatrudnienie, jest poglądem zdezaktualizowanym, nieprawdziwym i szkodliwym przede wszystkim dla nich samych. Studia w głównej mierze mają ukierunkować i pomóc w rozwoju osobistym człowieka, przy jednoczesnym wyposażeniu go w odpowiedni zasób wiedzy i umiejętności. Dopiero te cechy w połączeniu z równoczesnym zdobywaniem doświadczenia zawodowego sprawiają, iż taka osoba buduje swoją pozycję na rynku pracy i w perspektywie kilku lat jest w stanie wspiąć się wysoko po szczeblach kariery.

Dwa opisane czynniki – urynkowanie i umasowienie szkolnictwa wyższego oraz błędne założenie osób podejmujących studia o ich zadaniach i celu – doprowadziły do sytuacji, w której sama idea studiowania poddawana jest pod wątpliwość lub też jedynymi uważanymi za słuszne kierunkami studiów są kierunki ścisłe/techniczne.

Powątpiewanie i dezawuowanie słuszności studiowania oraz negowanie sensowności i przydatności programów studiów, w naszej opinii, jest działaniem

pozbawionym logiki i elementarnej wiedzy. Od zarania dziejów wiedza i nauka sprawiały, iż tryby rozwoju ludzkości nabierały tempa. Pracodawcy, którzy poddają pod wątpliwość tę elementarną, inherentną część rozwoju człowieka jaką jest nauka, sami będąc osobami wykształconymi (w większości przypadków na uczelniach państwowych, a tzn., iż nie ponosili kosztów studiowania), wystawiają sobie świadectwo o braku znajomości i rozeznania realiów współczesnego świata. Należy odpowiedzieć na pytanie, czy pracodawcy poszukują bezrefleksyjnych maszyn do pracy czy ludzi o szerokich horyzontach, z dużą wiedzą, myślących w sposób strategiczny, kreatywny i twórczy? Odpowiedź wydaje się oczywista, jednakże rzeczywistość rynku sugeruje, że jest zupełnie odwrotnie. Dysonans ten spowodowany jest faktem, iż pomimo dużej liczby osób o wysokich kwalifikacjach, pracodawcy niekiedy stawiają niemożliwe do spełnienia wymagania przy procesie rekrutowania. Wynika to z faktu, iż urynkowanie i umasowienie nauki doprowadziło do nadwyżki osób z wyższym wykształceniem, przez co osoby te są niekiedy zmuszone do podejmowania pracy poniżej ich kompetencji i umiejętności, a konkurencja na rynku jest bardzo duża.

W teorii ekonomii w ujęciu kapitalistycznym, wolnorynkowym, konkurencja ma służyć rozwojowi gospodarki, jednakże w sytuacji nadwyżki osób z wyższym wykształceniem charakteryzujących się podobnymi kompetencjami, konkurencja ta działa destrukcyjnie zarówno na sam rynek pracy (niskie płace, brak stałości zatrudnienia, etc.), jak i na osoby poszukujące zatrudnienia (frustracja, brak perspektyw, itd.). Taki stan rzeczy powoduje, iż odbiór społeczny studiów na kierunkach społecznych i humanistycznych jest negatywny. Nie jest to jednak winą samych kierunków i treści nauczanych na nich, lecz ogólnego wrażenia jakie zostało wykształcone w społeczeństwie w ostatnich latach.

Z dużą dozą prawdopodobieństwa możemy się spodziewać, iż w perspektywie najbliższej dekady, podobna sytuacja spotka obecnych studentów kierunków uważanych za perspektywiczne. Moda i trendy dyktujące, iż rynkowi

pracy potrzebni są inżynierowie doprowadzi do przesylenia rynku i tożsamyh skutków, które znamy i obserwujemy obecnie w odniesieniu do absolwentów kierunków społecznych i humanistycznych. Różnica jednak będzie polegała na tym, iż koszty społeczne będą jeszcze większe niż w przypadku absolwentów politologii, filozofii, stosunków międzynarodowych czy pedagogiki, ponieważ kształcenie na kierunkach technicznych, niekiedy bardzo wysoce wyspecjalizowanych, jest o wiele droższe niż w przypadku studiów humanistycznych i społecznych. Spodziewane przesylenie rynku wąsko wyspecjalizowanymi inżynierami doprowadzi do zjawiska drenażu mózgów (ang. *Brain draining*), tj. poszukiwania zatrudnienia poza granicami kraju¹².

W tym miejscu należy również wspomnieć o ogromnych kosztach zdrowotnych, ponieważ świadomość braku zatrudnienia lub zatrudnienie poniżej posiadanych kwalifikacji, z pewnością negatywnie odbije się na zdrowiu psychofizycznym tych osób. Również możliwość podjęcia pracy przez absolwentów kierunków technicznych/ściślych jest dużo mniejsza niż w przypadku absolwentów kierunków społecznych/humanistycznych, ponieważ w większości przypadków będzie wymagało to częściowego lub całościowego przebranżowienia się absolwentów kierunków ściślych. Do tego należy również brać pod uwagę czynniki makro- i mikroekonomiczne, ogólną sytuację gospodarczą i demograficzną kraju jak również regionu, ewentualne kryzysy gospodarcze oraz zmiany światowych trendów w sposobie i metodach zatrudnienia i wykonywania pracy sensu largo. Niemniej jednak tematy te nie stanowią głównego nurtu zainteresowania autorów niniejszego raportu, w związku z tym zostały one tylko zasygnalizowane, jako te bez których nie można w sposób całościowy omawiać szans młodych osób, absolwentów szkół wyższych na rynku pracy.

¹²*Brain drain* – Cambridge Dictionary. Źródło: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/brain-drain> (2.11.2016).

Bardzo istotnym czynnikiem, mającym przemożny wpływ na kształt współczesnego rynku pracy, są sami pracownicy. Konkretnie pokolenie z którego wywodzi się grono potencjalnych pracowników. Obecnie na rynek pracy wkraczają osoby z pokolenia Y, tj. obecnych 20-30 latków. Wychowani w społeczeństwie kapitalistycznym, pewni siebie, stawiający na rozwój osobisty i komfort życia ponad wartości, tj. stałe zatrudnienie, rodzina, etc. Osoby te wychowane zostały w erze Internetu i nowych technologii, przez co również inaczej postrzegają wykonywanie pracy – praca projektowa, wielozadaniowość, nienormowany czas pracy, praca na odległość, itd.¹³ Nowe formy zatrudnienia, zmiana mentalności pracowników, kierowanie się innymi priorytetami zarówno w życiu jak i pracy, wszystko to sprawia, iż sytuacja na rynku pracy jest niezwykle dynamiczna. W wielu przypadkach pracodawcy nie są przygotowani na zatrudnienie nowego typu pracownika, jakim są osoby z pokolenia Y. Również należy zwrócić uwagę, iż częstokroć sami kandydaci do pracy cechują się zbyt wygórowanymi wymaganiami, samooceną i złym podejściem do pracy, tj. brakiem lub opatrnie postrzeganą odpowiedzialnością, terminowością i sumiennością. Czy zatem możliwe jest znalezienie odpowiednich pracowników? W naszej opinii absolutnie tak. Podobne wnioski płyną również z badań przeprowadzonych przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju i firmę Deloitte na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej¹⁴.

¹³ Więcej o pokoleniu Y, zob. M. Baran, M. Kłos, *Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami*, „Marketing i Rynek” 5/2014; A. McAfee, *Najbardziej niebezpieczna cecha pokolenia Y*, Harvard BusinessReview Polska, źródło: <https://www.hbrp.pl/b/najbardziej-niebezpieczna-cecha-pokolenia-y/8DuEwVfA>; J.C. Meister, *Jak być mentorem dla pokolenia Milenium*, Harvard BusinessReview Polska, źródło: <https://www.hbrp.pl/b/jak-byc-mentorem-dla-pokolenia-milenium/vdyV5jzZ>; P. Gozdowski, *Smartfon nieodłącznym towarzyszem*, Harvard BusinessReview Polska, źródło: <https://www.hbrp.pl/b/smartfon-nieodlacznym-towarzyszem/kJgZ21xs>; J. Solska, *Raport Tygodnika „Polityka”: Pokolenie Y na rynku pracy*, źródło: <http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/rynek/270628,1,raport-pokolenie-y-na-rynku-pracy.read>.

¹⁴ *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy. Raport końcowy*, Warszawa 2014; *Analiza zapotrzebowania gospodarki na absolwentów kierunków kluczowych w kontekście realizacji strategii Europa 2020*, Warszawa 2012; Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości*, Warszawa 2015.

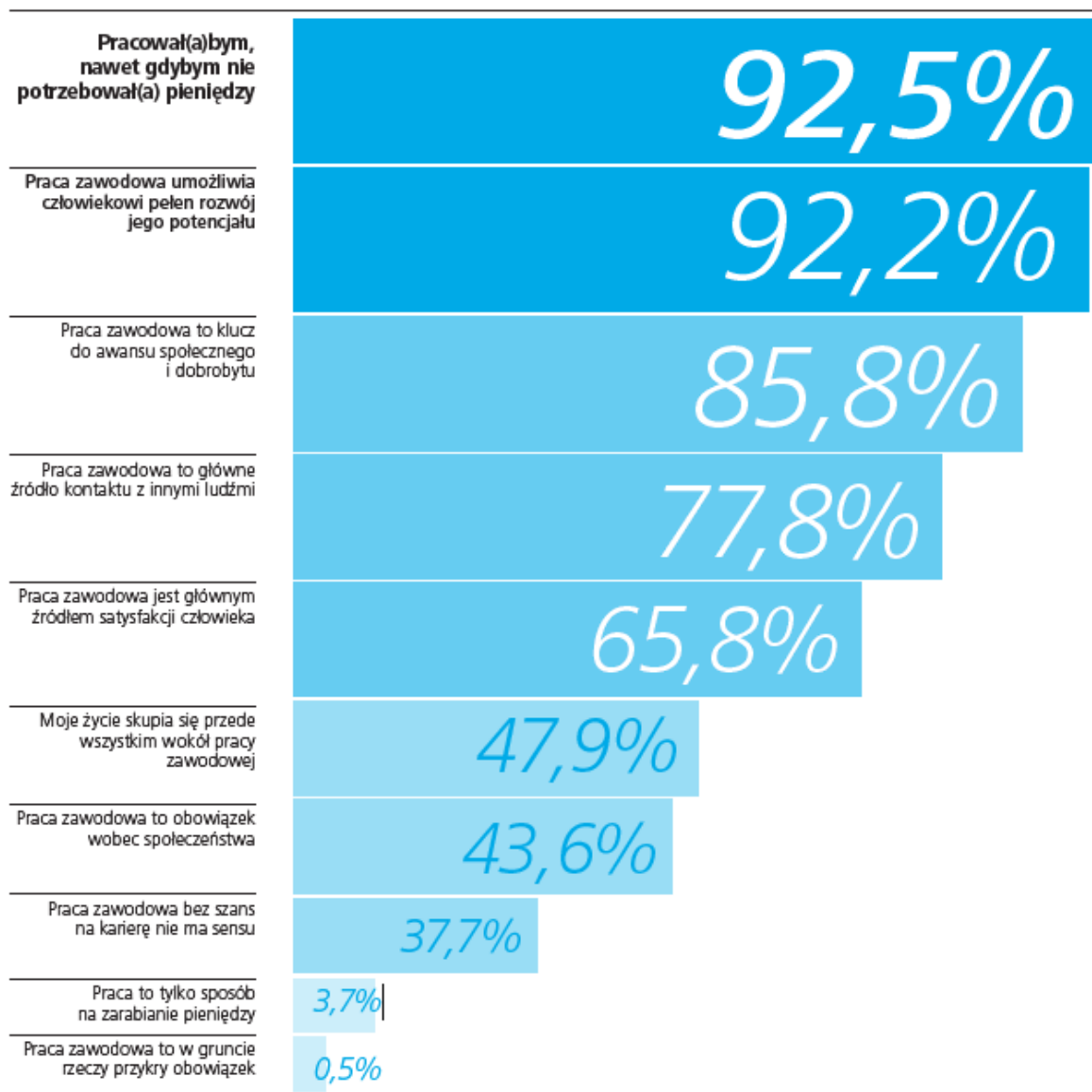
Ciekawe wnioski płyną z raportu przygotowanego przez Deloitte. Mianowicie, grupę potencjalnych pracowników, należy podzielić na cztery typy: tytanów, alpinistów, umiarkowanych i sceptyków. Każda z tych grup cechuje się indywidualnymi przymiotami, motywacjami i tendencjami cechujących ich efektywność, pracowitość i zaangażowanie.

Tytani cechują się dużym zaangażowaniem w wykonywaną pracę, czerpiąc z niej satysfakcję i zadowolenie. Postrzegają pracę jako wartość w samą siebie. Wśród wszystkich grup pracowników, wśród „titanów” wartość pracy jest najwyższa. Również dużą wagę przywiązują oni do zdobytego przez nich wykształcenia¹⁵.

¹⁵ Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości*, Warszawa 2015, s. 12.

Wykres 1. Charakterystyka pracowników w typie „tytanów” wg Deloitte.

Tytani - postawy wobec pracy



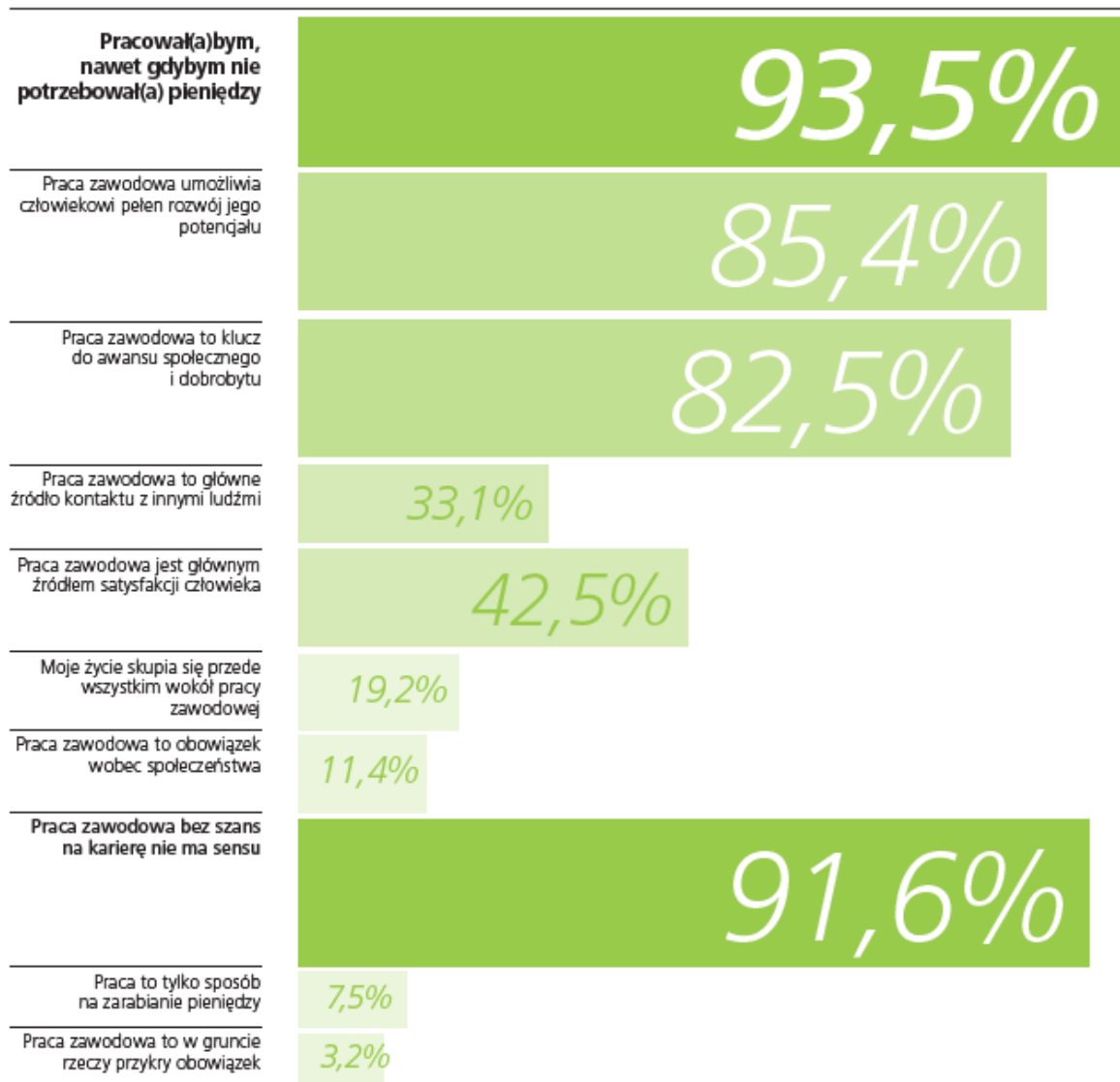
Źródło: Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości*, Warszawa 2015, s. 12.

Drugą grupą pracowników pokolenia Y są „alpiniści”. Dla tychże najistotniejszą wartością jest sukces oraz szacunek innych. Edukacja stanowi tylko środek do osiągnięcia celu niż wartość samą w sobie. Celem pracy dla „alpinistów” jest poprawa sytuacji materialnej, co jest również powodem przywiązywania dużej uwagi do wykonywanej pracy – ponad 90% ankietowanych w tej grupie, uważa, iż

pracowaliby nawet gdyby nie potrzebowali pieniędzy¹⁶. Szczegóły przedstawia poniższy wykres.

Wykres 2. Charakterystyka pracowników w typie „alpinistów” wg Deloitte.

Alpiniści - postawy wobec pracy



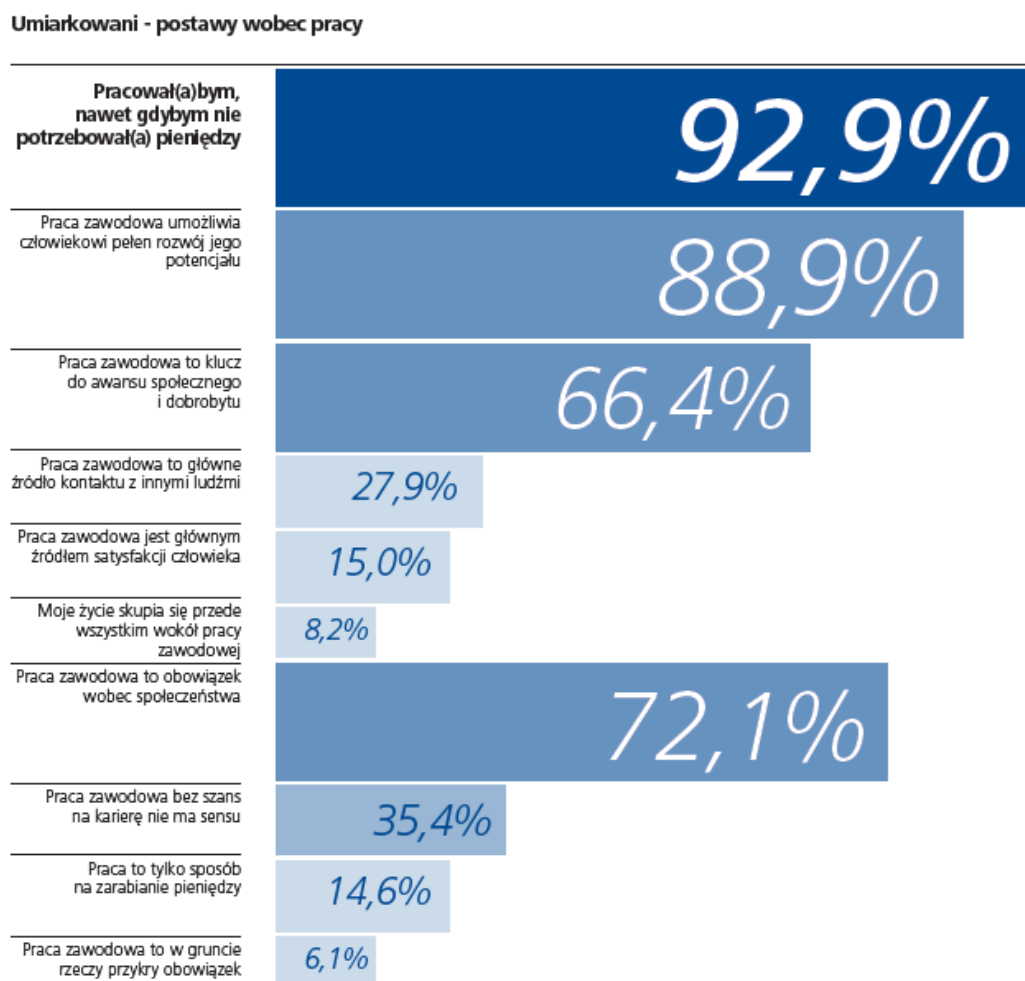
Źródło: Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości*, Warszawa 2015, s. 13.

Kolejną grupą są „umiarkowani”. Wg badania Deloitte, ich cechami szczególnymi są: przywiązanie do pracy jako wartości, ponieważ postrzegają jako obowiązek wobec społeczeństwa. Jednakże praca nie jest jedynym wyznacznikiem

¹⁶ Deloitte, *dz. Cyt.*, s. 13.

sukcesu w życiu. W większości nie zgadzają się z poglądem, iż praca bez możliwości awansu jest pozbawiona sensu. Również uważają, iż praca nie powinna wymagać rezygnacji z własnych pasji i zainteresowań. Przekładają wartości rodzinne nad sukces¹⁷.

Wykres 3. Charakterystyka pracowników w typie „umiarkowanych” wg Deloitte.



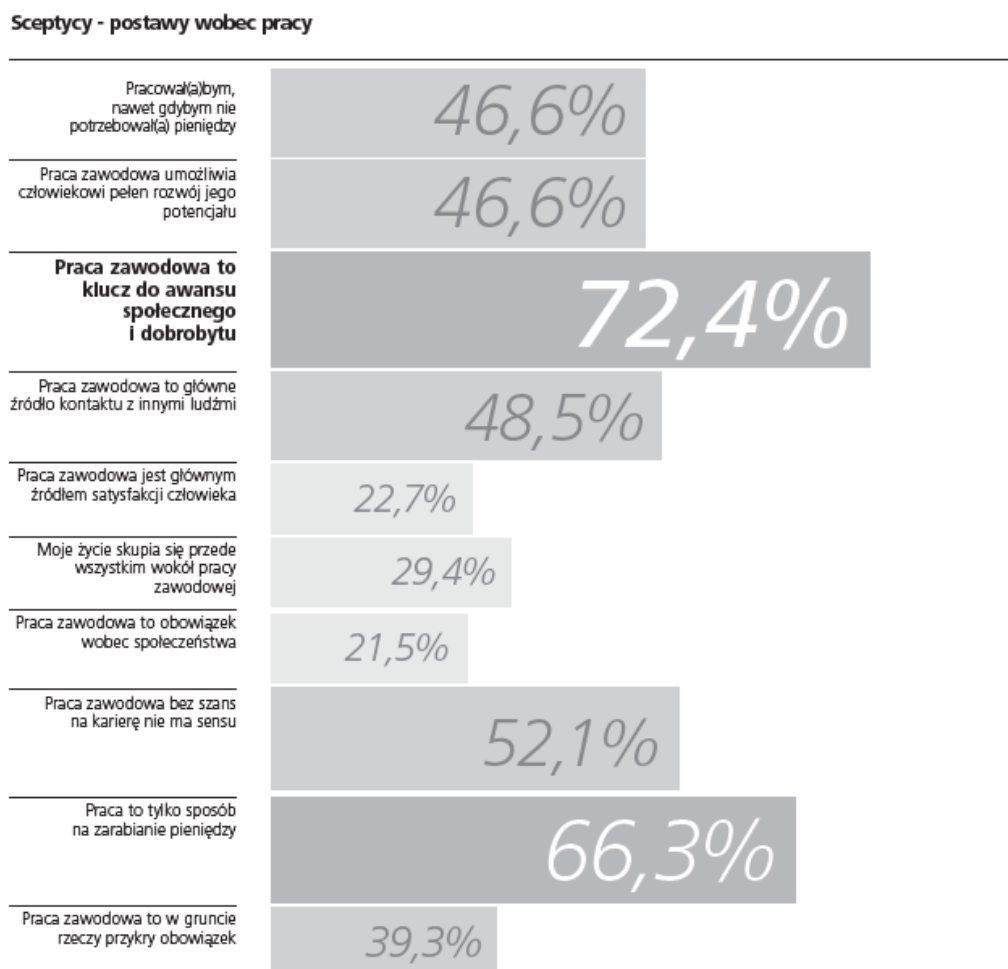
Źródło: Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości*, Warszawa 2015, s. 14.

Ostatnią z wyróżnionych przez Deloitte grup pracowników są „sceptycy”. Dla „sceptyków” praca stanowi obowiązek i nie chcą rezygnować z swoich pasji i hobby na rzecz pracy i pracodawcy. Spośród wszystkich czterech grup, są najmniej skłonni do poświęceń w pracy oraz w mniejszym stopniu uważają, iż dzięki pracy mogą

¹⁷ Deloitte, *dz. cyt.*, s. 14.

osiągnąć więcej niż pozostali¹⁸. Szczegóły dotyczące charakterystyki „sceptyków” przedstawia Wykres 4.

Wykres 4. Charakterystyka pracowników w typie „sceptyków” wg Deloitte.



Źródło: Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości*, Warszawa 2015, s. 15.

Jak członkowie poszczególnych grup pracowników postrzegają swoje szanse na rynku pracy? Z raportu Deloitte jasno wynika, iż w zdecydowanej większości badani młodzi ludzie aspirują do piastowania wysokich, kierowniczych stanowisk. Najwyższe aspiracje w tej materii przedstawiają „alpiniści” – 34,7% badanych. Predyspozycje do zadań eksperckich w największej mierze prezentują „sceptycy” (47,9% badanych), następnie „umiarkowani” (46,1% ankietowanych) oraz „tytani”

¹⁸ Deloitte, *dz. cyt.*, s. 15.

(45,5% badanych). Wśród polskich studentów i absolwentów notuje się duży odsetek (27%) osób, w opinii których, są postrzegane jako liderzy przez swoje otoczenie. Najwięcej osób uważających się za lidera w oczach innych, odnotowano wśród „tytanów” – 32,6% odpowiedzi oraz „alpinistów” – 32,1% ankietowanych. Spośród osób pretendujących do roli i zadań menadżerskich, aż 43% udzieliło twierdzącej odpowiedzi, iż są postrzegani jako liderzy. W odniesieniu do płci, to przewaga jest po stronie mężczyzn – w sumie 71,7% odpowiedzi twierdzących. W przypadku kobiet, tylko 63,6% ankietowanych odpowiedziało, iż są postrzegane jako liderki w swoich grupach zawodowych/rówieśniczych.

Porównując postrzeganie jako lidera przez otoczenie do określenia przez samych ankietowanych swoich zdolności przywódczych, zauważamy pewną dysproporcję w udzielanych odpowiedziach. 44% ankietowanych określiło swoje zdolności przywódcze jako bardzo wysokie lub wysokie. Zaś tylko 4% badanych uznało, iż ich kompetencje w tej materii są niewystarczające lub bardzo małe. 1/5 ankietowanych stwierdziła, iż posiadają przeciętne umiejętności przywódcze. Również duża dysproporcja w odpowiedziach na to pytanie jest wśród osób pretendujących do stanowiska menadżerskich – 60,2% ankietowanych uznało, iż cechują się wysokimi zdolnościami przywódczymi. W przeciwieństwie do 32% potencjalnych ekspertów, którzy twierdząco odpowiedzieli na to pytanie¹⁹.

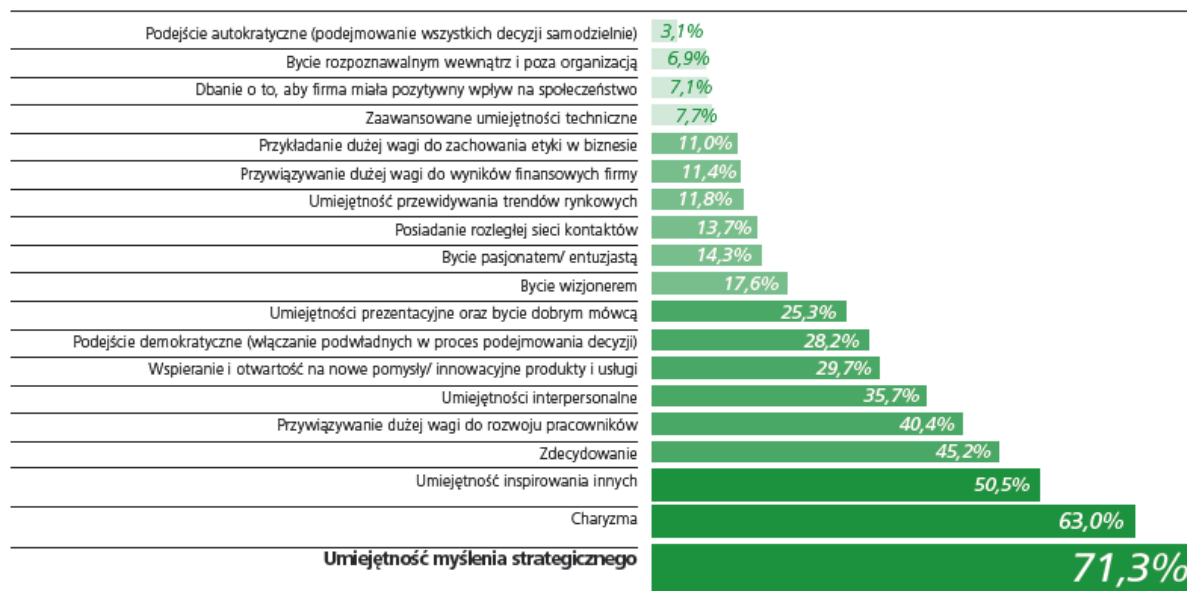
Wielce interesujące są odpowiedzi ankietowanych na pytanie dotyczące cech, którymi powinien charakteryzować się lider. W opinii osób rozpoczynających swoją karierę zawodową – lider – cechuje się zdecydowaniem, zdolnościami inspirowania innych, charyzmą a przede wszystkim umiejętnością strategicznego myślenia. Odpowiedzi polskich badanych są zbieżne w tej materii z odpowiedziami udzielanymi przez młodzież startującą na rynku pracy na świecie. W badaniach międzynarodowych, strategiczne myślenie, również postrzegane jest jako

¹⁹ Deloitte, *dz. cyt.*, s. 17-20.

najważniejsza umiejętność lidera w biznesie. Szczegółowe dane dotyczące postrzegania cech lidera prezentuje Wykres 5.

Wykres 5. Charakterystyka lidera wg badania Deloitte.

Jakie cechy powinien mieć lider w biznesie?



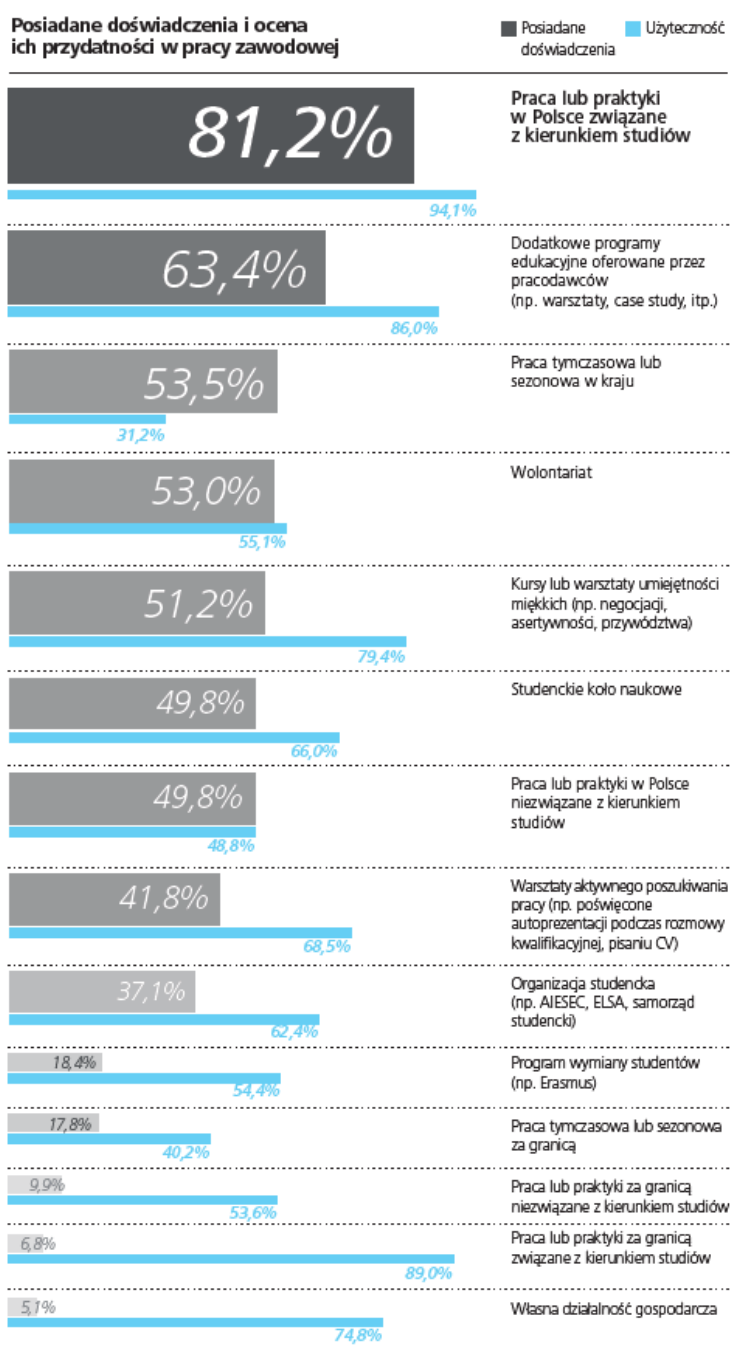
Źródło: Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości*, Warszawa 2015, s. 20.

Obecnie zdecydowana większość studentów i świeżo upieczonych absolwentów może pochwalić się dużym doświadczeniem zawodowym. Wg badania Deloitte, aż 4/5 ankietowanych posiada doświadczenie zawodowe lub jest w trakcie jego zdobywania. Wyniki te potwierdzają również dane zebrane przez zespół pracowników Instytutu Politologii UO, w ramach koordynacji praktyk i karier zawodowych studentów w Centrum Zawodowej Aktywizacji Studentów (CZAS). Dzięki umiejętności łączenia studiów z pracą, młodzież akademicka, wysoko ocenia swoje kompetencje zawodowe. Gdzie zatem młodzi ludzie nabywają doświadczenie zawodowe? W większości przypadków pierwszym „dorosłym” doświadczeniem zawodowym jest to zdobyte podczas odbywania praktyk w czasie studiów – 81,2% ankietowanych. Praktyki również postrzegane są jako najbardziej użyteczne

doświadczenie zawodowe, w przeciwieństwie do doświadczenia zdobytego podczas wykonywania prac tymczasowych lub sezonowych. Prace sezonowe będące trzecim w kolejności źródłem doświadczenia zawodowego – 53,5% badanych, są postrzegane jako użyteczne tylko przez 31,2% ankietowanych. Należy zwrócić uwagę, iż młodzież bardzo poważnie podchodzi do idei wolontariatu, zarówno w odniesieniu do zdobytego doświadczenia zawodowego, ale przede wszystkim do jego użyteczności (53% do 55,1% na rzecz użyteczności doświadczenia płynącego z wolontariatu). Również doświadczenie wywodzące się z działalności w studenckim ruchu naukowym postrzegane jest jako niezwykle użyteczne, aż 66% twierdzących odpowiedzi. Podobnie sprawa ma się do doświadczenia wyniesionego z kursów i szkoleń umiejętności miękkich – 79,4% badanych²⁰. Szczegóły dotyczące gradacji doświadczenia zawodowego przedstawia Wykres 6.

²⁰ Deloitte, *dz. cyt.*, s. 27.

Wykres 6. Źródło i użyteczność doświadczenia zawodowego wśród młodzieży akademickiej.



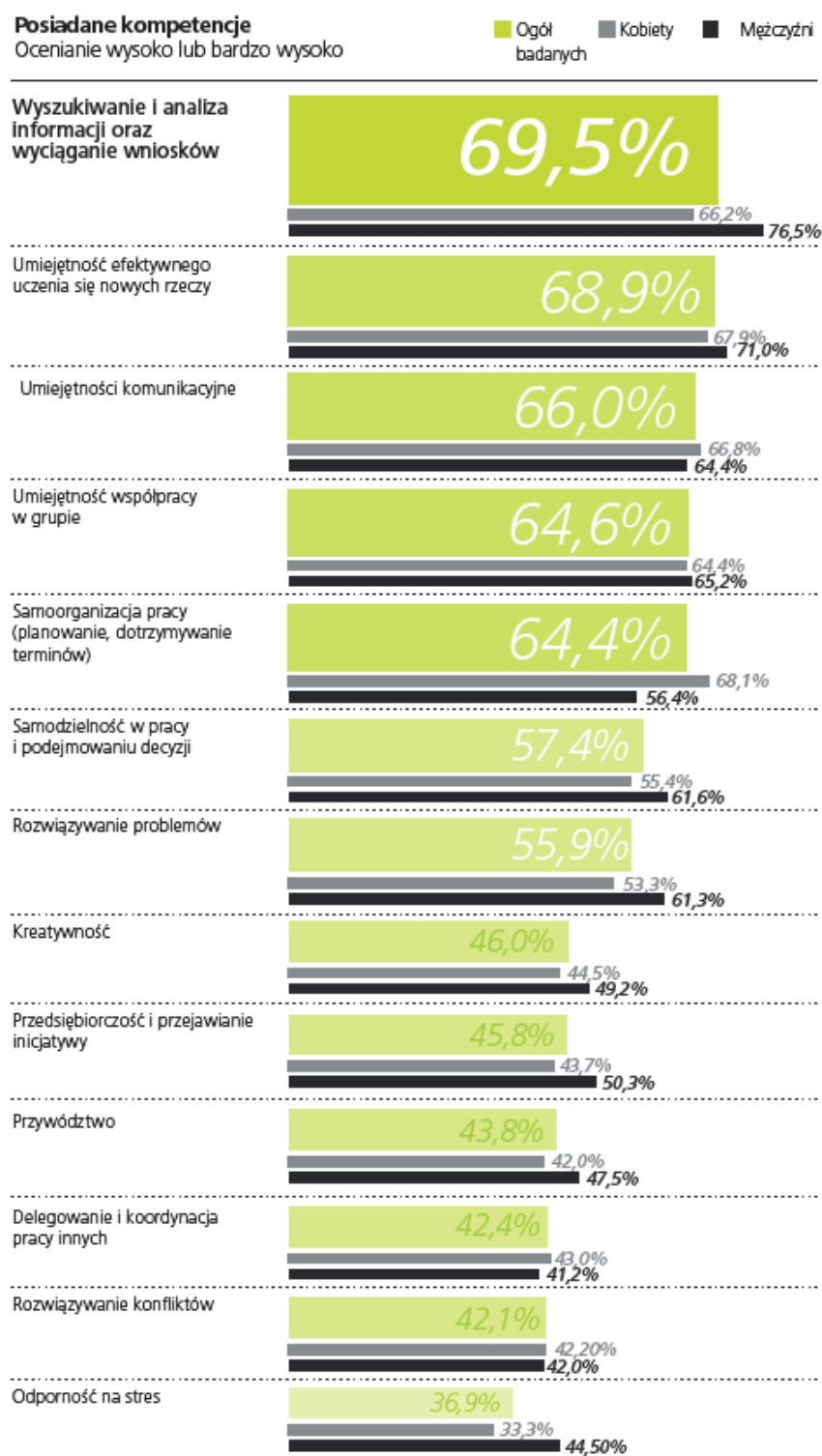
Źródło: Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości*, Warszawa 2015, s. 27.

W odniesieniu do oceny kompetencji indywidualnych przez studentów i absolwentów, możemy zaobserwować spore dysproporcje. Kompetencjami, których

najbardziej brakuje lub ankietowani są najmniej ich pewni, są: odporność na stres, umiejętność rozwiązywania konfliktów, dywersyfikacja i koordynacja zadań oraz zdolności przywódcze. Odpowiedzi te mogą budzić zdziwienie, w momencie gdy porównamy je z danymi opisanymi wcześniej w raporcie, a odnoszącymi się do postrzegania jako lidera. Z drugiej strony zaś, kompetencjami, w których młodzież akademicka czuje się najmocniejsza, są: umiejętność wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków, zdolność do efektywnego uczenia się nowych rzeczy, umiejętności komunikacyjne, umiejętność pracy w grupie oraz samoorganizacja pracy. Zastanowienie może budzić fakt, iż w środku stawki znalazła się kreatywność i rozwiązywanie problemów²¹. Gradacja umiejętności i kompetencji zaprezentowana przez zespół Deloitte zawiera bardzo istotne informacje o współczesnych studentach i absolwentach szkół wyższych. Szczegóły przedstawia Wykres 7.

²¹ Deloitte, *dz. cyt.*, s. 28.

Wykres 7. Ocena posiadanych kompetencji przez młodzież akademicką.



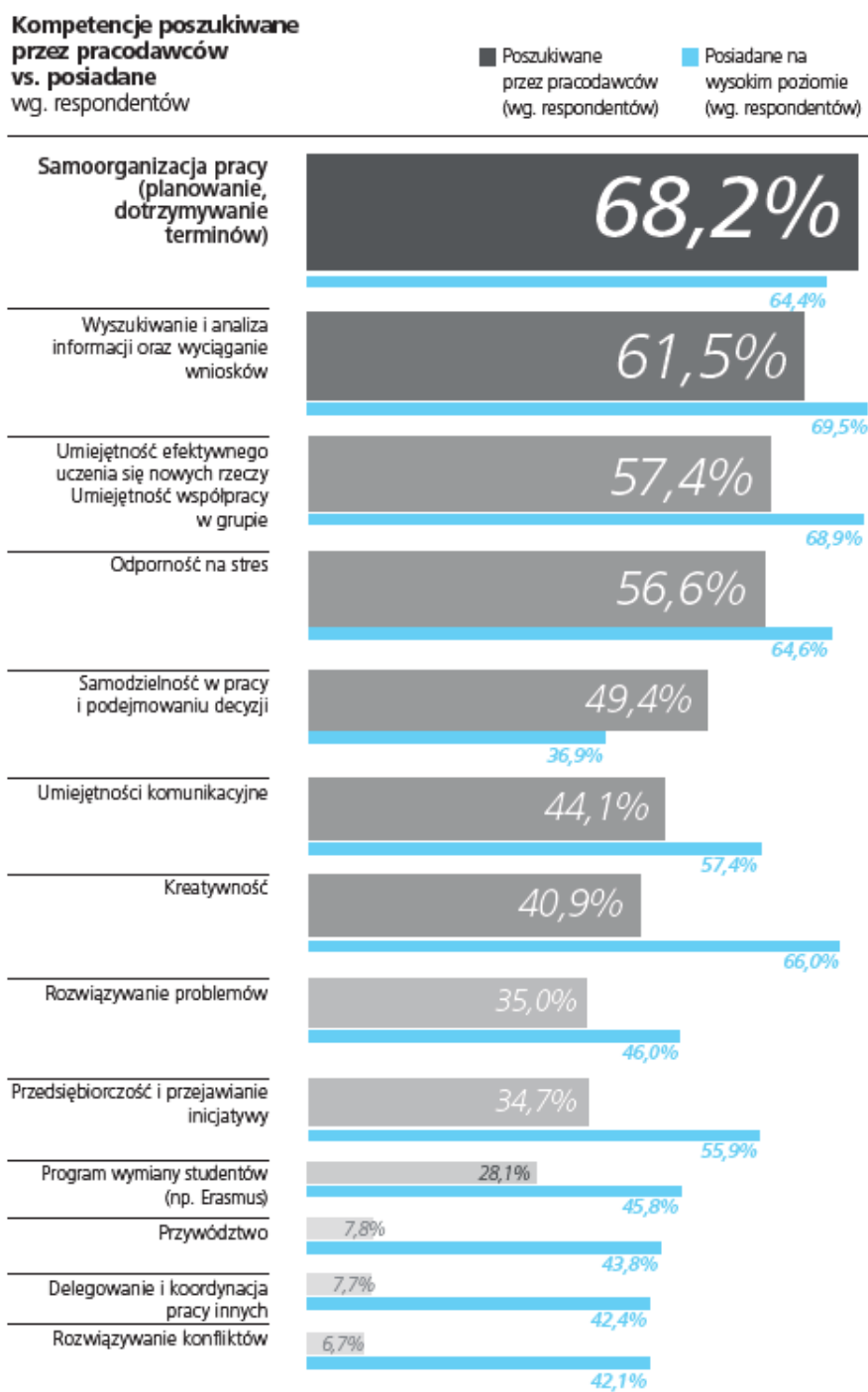
Źródło: Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości*, Warszawa 2015, s. 28.

Jednym z najważniejszych dla niniejszego opracowania wykresem jest Wykres 8, pokazujący zbiorcze dane dotyczące oczekiwanych przez pracodawców

kompetencji w porównaniu do posiadanych tychże na wysokim poziomie przez kandydatów. Najbardziej poszukiwane przez pracodawców wśród potencjalnych kandydatów do pracy są umiejętność samoorganizacji, planowania i terminowości. Następnie umiejętności wyszukiwania i analizy informacji oraz wyciągania wniosków. Dalej zdolność do efektywnego uczenia się, praca w grupie oraz odporność na stres, jak również samodzielność w podejmowaniu decyzji²².

²² Deloitte, *dz. cyt.*, s. 30.

Wykres 8. Różnice w postrzeganiu kompetencji poszukiwanych przez pracodawców a posiadanych przez pracowników.

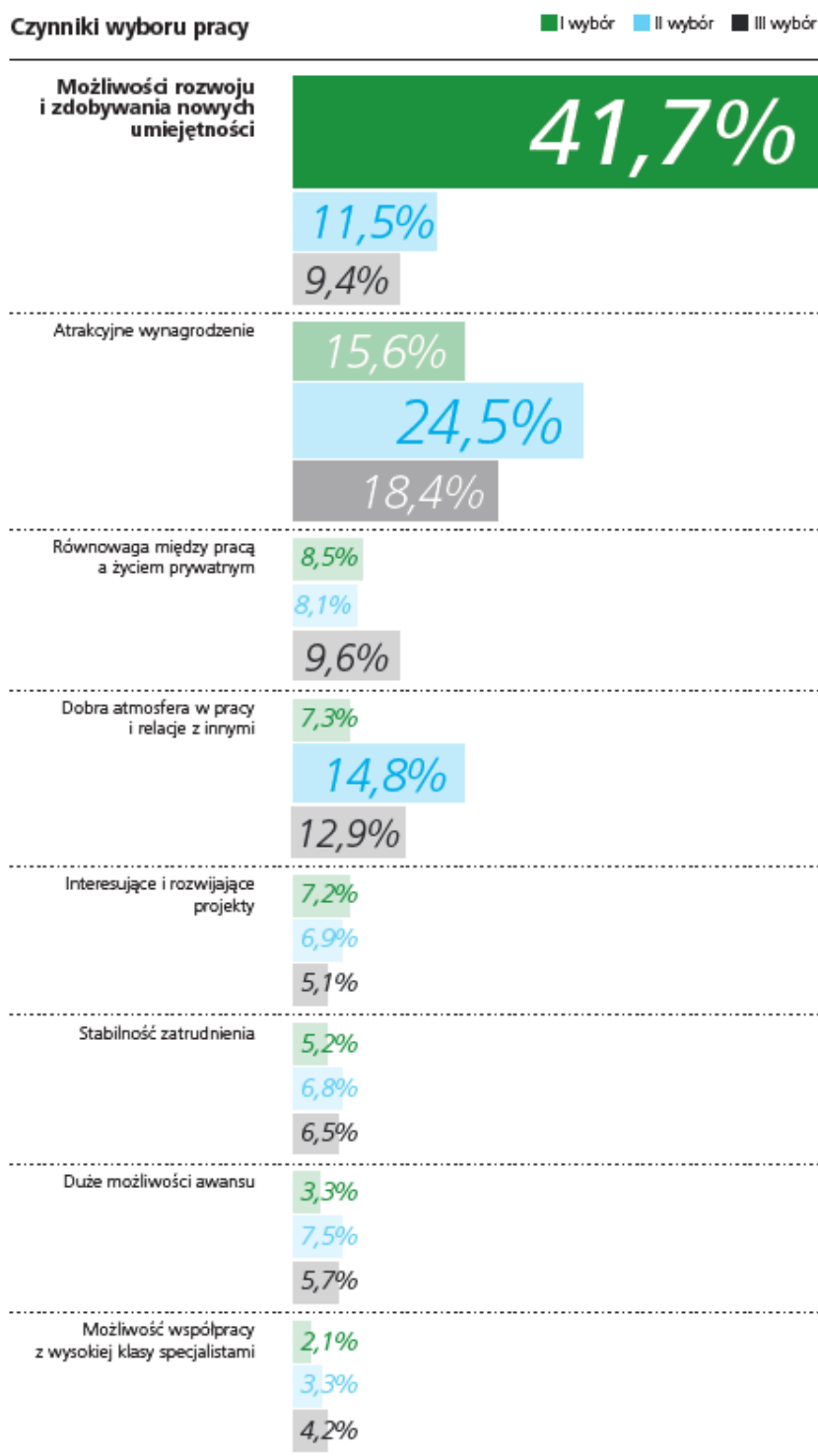


Źródło: Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości*, Warszawa 2015, s. 28.

Atrakcyjne wynagrodzenie nie jest głównym motywatorem podjęcia zatrudnienia przez młodych ludzi. To najważniejszy wniosek wynikający z badania przeprowadzonego przez Deloitte. Blisko połowa badanych, jako najważniejszy motyw podjęcia zatrudnienia, wskazało na możliwość rozwoju osobistego – 41,7% ankietowanych. Wynagrodzenie zaś, jest decydującym czynnikiem, tylko w przypadku co czwartego badanego. Następnie, osoby wkraczające w karierę zawodową, wskazały, iż istotna dobra atmosfera w miejscu pracy i związany z tym komfort oraz możliwość realizacji interesujących, twórczych projektów. Takie wyniki badań, stoją w sprzeczności z społecznym odbiorem młodych pracowników, którzy częstokroć postrzegani są jako ci, którzy są nastawieni w pierwszej kolejności na zysk i wysokie zarobki²³. Szczegóły dotyczące czynników sprzyjających podjęciu zatrudnienia przedstawia Wykres 9.

²³ Deloitte, *dz. cyt.*, s. 39.

Wykres 9. Główne czynniki wyboru miejsca pracy.

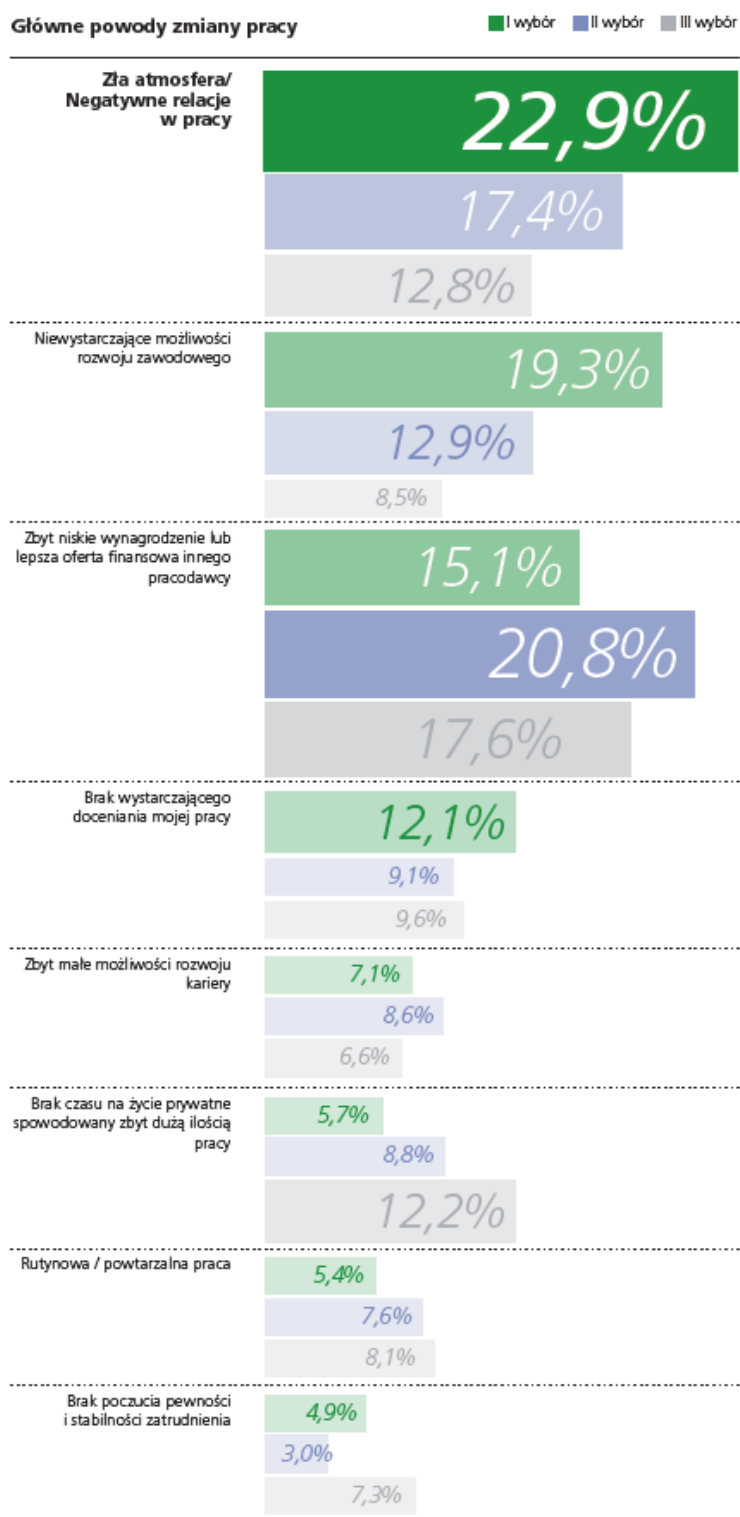


Źródło: Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości*, Warszawa 2015, s. 39.

Podobnie do motywów podjęcia pracy przez absolwentów wyglądają wyniki badań dotyczące powodów zmiany miejsca pracy. Tutaj również głównym motywatorem do znalezienia nowego zatrudnienia nie są zarobki. Z tą jednak różnicą, iż niewystarczające, niesatysfakcjonujące wynagrodzenie, zostało umiejscowione dopiero na trzeciej lokacie. Istotniejszymi podwodami, dla których młodzi ludzie podejmują decyzję o zmianie pracodawcy są zła atmosfera w miejscu pracy oraz brak lub niesatysfakcjonujące możliwości rozwoju zawodowego pracownika. Szczegóły przedstawia Wykres 10. Również interesujące wydaje się zestawienie w przypadku braku czasu na życie prywatne – 12,2% badanych, a brakiem wystarczającego docenienia pracownika – 12,1% odpowiedzi²⁴. Właściwie tożsamy wynik oby czynników jasno pokazuje, iż młodzi pracownicy cenią sobie zarówno czas wolny oraz potrzebują czuć się doceniani w pracy. Świadczy to o odpowiedzialnym podejściu do pracy, co również może stać w kontrze do odbioru społecznego młodych pracowników, częstokroć uważanych za nieodpowiedzialny.

²⁴ Deloitte, *dz. cyt.*, s. 43.

Wykres 10. Główne powody zmiany miejsca pracy.



Źródło: Deloitte, *Pierwsze kroki na rynku pracy. Liderzy przyszłości*, Warszawa 2015, s. 43.

Nauki społeczne są jednymi z najistotniejszych obszarów nauk dla społeczeństwa, w tym też dla samego rynku pracy. Potwierdza to raport przygotowany na zlecenie Narodowego Centrum Badań i Rozwoju z 2014 r.²⁵ Jednakże najlepszym potwierdzeniem tego stanu rzeczy są absolwenci oraz obecni studenci kształcący się na kierunkach społecznych i ich kariery zawodowe. Pomimo społecznego przekonania, iż kierunki społeczne nie są perspektywicznymi w odniesieniu do możliwości zatrudnienia po nich, niesprzyjających czynników makro- i mikroekonomicznych, demograficznych oraz opisywanych również w tym raporcie zjawisku urynkowania i umasowienia nauki, absolwenci studiów społecznych stanowią dużą grupę atrakcyjnych pracowników dla dużej rzeszy pracodawców. Wraz z zaobserwowaniem nadwyżki absolwentów kierunków społecznych, popyt na ich usługi diametralnie nie zmalał. Powodem tego stanu rzeczy jest fakt, iż nauki społeczne są niezwykle szeroką kategorią szkolnictwa wyższego. W związku z tym, pomimo wielu niekorzystnych czynników na rynku pracy, absolwenci nauk społecznych, ale również nauk humanistycznych znajdowali zatrudnienie. Należy tutaj przypomnieć o opisywanych wcześniej czynnikach ryzyka, a w szczególności podejścia studentów do kierunku studiów i otaczającej go rzeczywistości. Częstokroć znalezienie zatrudnienia nie zawsze związane było z „wyuczonym” kierunkiem studiów, niemniej jednak wiedza, kompetencje i umiejętności zdobyte podczas studiów pozwoliły takiemu absolwentowi na swobodne odnalezienie się w miejscu pracy związanych z innym obszarem niż ukończony kierunek studiów. Potwierdzają to również wnioski NCBiR²⁶. Zaleceniami Narodowego Centrum Badań i Rozwoju w odniesieniu do studentów kierunków społecznych, w celu zwiększenia ich atrakcyjności na rynku pracy, jest przede wszystkim ograniczenie liczby studentów tychże kierunków, przy

²⁵ *Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy. Raport końcowy*, Warszawa 2014, s. 47.

²⁶ Tamże, s. 9-11.

jednoczesnej zmianie programów kształcenia i podniesieniu jej jakości o czym w dalszej części niniejszego raportu²⁷.

²⁷*Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia...*, s. 47.

Praktyki w Instytucie Politologii UO jako przykład pozytywnej zmiany

Dokonując okresowego przeglądu programu praktyk zawodowych w Instytucie Politologii UO w 2013 roku, a także wychodząc na przeciw głosom studentów (wyrażonych m.in. w zrealizowanym przez nich badaniu – *Analiza SWOT*, którego podsumowanie stanowi załącznik do niniejszej strategii) uznano, iż program 3-tygodniowych praktyk nie jest dobrze dopasowany do oczekiwań studentów oraz praktyko dawców. W porozumieniu z Zakładem Praktyk, od roku akademickiego 2013/14 w Instytucie Politologii UO obowiązuje godzinowy wymiar praktyk zawodowych.

Najistotniejszą zmianą jest danie studentom możliwości:

1. Odbycia praktyki w czasie i okresie, który zostanie określony w porozumieniu ze studentem i praktyko dawcą i spełni oczekiwania obu stron

Dzięki tej zmianie możliwa stała się realizacja praktyk semestralnych w wymiarze jednego lub dwóch dni w tygodniu przez dłuższy czas. Efekty zostały szczególnie docenione na kierunkach twórczych m.in. Dziennikarstwo i komunikacja społeczna oraz Politologia, gdzie praca w mediach lub pomoc przy organizacji kampanii wyborczej wymaga zogniskowanego zaangażowania, ale w dłuższym horyzoncie czasowym.

2. Studenci mają możliwość podzielenia praktyki (90 lub 180h, w zależności od programu studiów) na kilka mniejszych

Efektem jest możliwość odbycia kilku praktyk w różnych miejscach i zapoznanie się ze specyfiką pracy nie tylko w jednym miejscu.

Specyfika studiów z zakresu nauk społecznych wręcz wymusza różnorodność w tym zakresie.

3. Odbywanie praktyk zostało przypisane na okres III-V semestr studiów.

Studenci mają zatem odbycia praktyk w trakcie semestrów, a więc w miesiącach, w których mają szansę wykonywać realne zadania, a nie tylko być w przyszłym miejscu pracy. Specyfika pracy m.in. w mediach, związana jest z określonym terminarzem działań i konkretnych wydarzeń. Stworzenie studentom możliwości większego wyboru w tym zakresie jest jak najbardziej pożądane.

4. Reforma dokumentacji sprawozdawczo-organizacyjnej, dzięki czemu kontakt z CZAS'em IP przynosi określone dane wyjściowe, które poddane analizie przynoszą efekty w postaci ciągłego ulepszania oferty praktyk dla przyszłych studentów

Wniosek o akceptację zamierzeń praktyki studenckiej:

	A	B	C	D	E	F	G
1	Imię i nazwisko studenta	Kierunek studiów	Rok studiów	Nazwa instytucji, w której chcą Państwo odbyć praktykę	Dane teleadresowe instytucji	Przewidywany termin odbywania praktyki	Wstępna liczba godzin
2	Jan Kowalski	Stosunki międzynarodowe	II	Instytut Politologii Uniwersytetu Opolskiego	ul. Katowicka 89, 45-061 Opole, tel. 77 452 74 60	Luty-Marzec 2014 roku lub 1-30 marca 2014 roku (ważne, aby wskazali Państwo w miarę konkretny zakres czasowy)	30 lub 60 lub 90 etc.
3	Dlaczego w tym miejscu chciał(a)by Pan odbyć praktykę?						
4	Krótki, acz wyczerpujący opis, w którym proszę przedstawić uzasadnienie wyboru miejsca praktyki.						
5	Cele szczegółowe praktyki						
6	Proszę powiązać cele szczegółowe praktyki z "Celami praktyki", zamieszczonymi na stronie WWW.						
7	Oczekiwania wobec praktyki						
8	Proszę przedstawić, jakie ma Pan/i oczekiwania wobec praktyki. Co chciał(a)by Pani zrobić, czego się nauczyć, co zobaczyć etc.						
9							
10							
11							
12							

Wypełniany jest przez studentów przed rozpoczęciem praktyki. Przedstawione dane umożliwiają przedstawicielowi CZAS'u IP konstruktywne odniesienie się do przedstawionych w dokumencie zamierzeń. Jednocześnie przedstawione we *Wniosku...* podstawowe oczekiwania wobec praktyki są cennym elementem wiedzy w zakresie pomysłów studentów na realizację programu praktyk.

Jednocześnie dla koordynatorów programu udostępnianie danych w formie elektronicznej umożliwia w przystępny sposób pozyskiwać dane umożliwiające sprawowanie efektywnej opieki nad praktykantami w trakcie odbywania przez nich praktyki.

Sprawozdanie z praktyki

	A	B	C	D	E	F	G	H
	Imię i nazwisko studenta	Kierunek studiów	Rok studiów	Nazwa instytucji, w której odbyli Państwo praktykę	Dane teleadresowe instytucji	Termin praktyki	Liczba godzin	
1	Jan Kowalski	Stosunki międzynarodowe	II	Instytut Politologii Uniwersytetu Opolskiego	ul. Katowicka 89, 45-061 Opole, tel. 77 452 74 60	Luty-Marzec 2014 roku lub 1-30 marca 2014 roku <small>(ważne, aby wskazali Państwo w miarę konkretny zakres czasowy)</small>	30 lub 60 lub 90 etc.	
2	Ocena stopnia realizacji celów szczegółowych praktyki							
3	Proszę odnieść się do celów szczegółowych, które wskazali Państwo PRZED ROZPOCZĘCIEM praktyki.							
4	Proszę spróbować ocenić instytucję zarówno subiektywnie, jak też obiektywnie. Opinia będzie pomocna przy dokonywaniu wyboru przez koleżanki i kolegów w przyszłości...							
5	Konstruktywna ocena miejsca, w której odbyto praktykę							
6	Proszę spróbować ocenić instytucję zarówno subiektywnie, jak też obiektywnie. Opinia będzie pomocna przy dokonywaniu wyboru przez koleżanki i kolegów w przyszłości...							
7	Proszę spróbować ocenić instytucję zarówno subiektywnie, jak też obiektywnie. Opinia będzie pomocna przy dokonywaniu wyboru przez koleżanki i kolegów w przyszłości...							
8								
9								

Dziennik praktyk

DZIENNIK PRAKTYK - INSTYTUT POLITOLOGII UO					
1					
2					
3	Instytucja, w której odbywa praktykę:	Przykład: Instytut Politologii UO			
4	Dane teleadresowe instytucji:	Przykład: ul. Katowicka 89, 45-061 Opole, tel. 77 452 74 60			
5					
6	Opiekun praktyki:	Przykład: Jan Kowalski			
7	Dane teleadresowe do Opiekuna praktyki:	Przykład: tel. 77 455-22-22-22, mail: jan.kowalski@uni.opole.pl			
8					
9					
10	DATA	Godzina rozp. Praktyki	Godzina zak. Praktyki	Czas trwania Praktyki	Opis działań
11	20 lutego 2014r.				
12	21 lutego 2014r.				
13	22 lutego 2014r.				
14	23 lutego 2014r.				
15	24 lutego 2014r.				
16	25 lutego 2014r.				

Są to dokumenty, które praktykanci przesyłają bezpośrednio po zakończeniu praktyki zawodowej. Stanowią one podstawowy element analizy procesu oraz umożliwiają opiekun zaliczenie (po otrzymaniu *Opinii praktykanta z miejsca praktyki*) praktyki wpisem do indeksu.

Forma sprawozdania związana jest z przyjęciem koncepcji *odbicia lustrzanego* jako elementu konstruktywnej oceny miejsca praktyk i efektów kształcenia w tym zakresie. Wypełnione *sprawozdania* są niezwykle cennymi dokumentami, umożliwiającymi koordynatorom CZAS'u pełnienie funkcji doradczej w stosunku do młodych ludzi rozpoczynających dopiero program praktyk, by wskazać im miejsce praktyki w możliwie najpełniejszym stopniu dopasowane do ich oczekiwań.

Analiza dokumentacji – praktyki 2014-2016

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom wynikających z procedur jakości kształcenia, przyjętych w Uniwersytecie Opolskim (w tym przypadku: SDJK-O-U11) CZAS IP jest zobowiązany do przedstawiania okresowych raportów zbiorczych. Poniżej prezentujemy jeden z przykładów:

Informacje podstawowe
Wydział Historyczno-Pedagogiczny / Instytut Politologii / Centrum Zawodowej Aktywizacji
Typ praktyki studenckiej: Obowiązkowa praktyka zawodowa
Kierunek studiów: Dziennikarstwo i komunikacja społeczna
Rok akademicki: 2014/15
Semestr: V/VI
Opiekun praktyk na UO: Grzegorz Haber, koordynator CZAS IP
Realizacja podstawowych wymagań odnośnie do trybu i formy realizacji praktyk realizowanych zgodnie z programem studiów
Program studiów obowiązujący na lata: 2012-2015
Termin realizacji praktyk (<i>rok studiów/semestr</i>): Praktyki realizowane w semestrach III-V
Czas trwania praktyki (<i>w tygodniach</i>): 180h praktyk
Szczegółowe dane dotyczące realizacji praktyk studenckich
1. Liczba studentów zobowiązanych do realizacji praktyk: 56 osób
2. Liczba studentów faktycznie realizujących praktyki: 56 osób
Wyjaśnienie różnic (<i>jeśli liczba podana w pozycji 2. jest mniejsza od wartości z poz. 1.</i>): brak
3. Zgłaszane problemy związane z realizacją praktyk:
a) odnośnie do wyboru miejsca praktyk (<i>liczba zapytań, rodzaj trudności</i>) Ok. 20 osób zadało zwerbalizowało wątpliwości dot. wyboru miejsca praktyki. W większości
b) odnośnie do przebiegu praktyki (<i>zgłaszający: student / instytucja przyjmująca, liczba zgłoszonych problemów, rodzaj trudności</i>)
c) odnośnie do zaliczenia praktyki (<i>rodzaj problemu</i>) Jeden przypadek. Studentka zrealizowała praktyki nie dochowując procedury, więc została
Zestawienie zbiorcze informacji nt. dokumentów wymaganych do zaliczenia praktyk studenckich
<i>W kolumnach „opinia” zaznaczamy fakt przedstawienia przez studenta odpowiedniego dokumentu o przebiegu praktyki i (ewentualnie) jego ocenę przez opiekuna praktyk.</i>
Załącznik nr 1 do Raportu.
Pozostałe dane dotyczące realizacji praktyk studenckich
1. Odchylenia terminów realizacji praktyk (najwcześniejszy / najpóźniejszy): Marzec 2014-Luty 2015

2. Liczba praktyk realizowanych w trybie specjalnym (wymagającym zgody opiekuna i/lub dziekana ds. dydaktyki):
3. Liczba praktyk zaliczonych na podstawie umowy o pracę: Zero.
4. Liczba praktyk zaliczonych na podstawie wolontariatu: Zero.
5. Liczba praktyk zaliczonych na podstawie realizacji stażu: Zero.
6. Inne sposoby realizacji praktyk studenckich: -
Ogólna ocena realizacji praktyk studenckich
1. Prawidłowość wyboru miejsc praktyk : <u>proponowany wskaźnik</u> : liczba decyzji studentów podlegających korekcie względem całkowitej liczby studentów realizujących praktyki Wartość wskaźnika: 90%
2. Efektywność realizacji praktyk: <u>proponowany wskaźnik</u> : liczba studentów, którzy uzyskali oceny dobre i bardzo dobre w opiniach z praktyki w stosunku do całkowitej liczby studentów realizujących praktyki Wartość wskaźnika: 100%
3. Poprawność dokumentacji praktyk: <u>proponowany wskaźnik</u> : liczba studentów, którzy przedstawili prawidłowo przygotowane dokumenty w stosunku do całkowitej liczby studentów realizujących praktyki Wartość wskaźnika: 95% po korekcie ze strony CZAS i studentów: 99%
4. Wnioski i sugestie zmian ze strony opiekuna praktyk na UO: brak

Proces przygotowywanie dokumentacji sprawozdawczej należy ocenić jako pozytywny element zmian, realizowanych w obszarze całej uczelni. Cykliczna sprawozdawczość pozwala ustalić wartości poszczególnych wskaźników i zobrazować najważniejsze wyzwania w poszczególnych obszarach.

Podobnie należy ocenić sprawozdania indywidualne przygotowywane przez samych studentów. Badacze wzięli pod uwagę praktyki realizowane w latach 2014-2016 i szczególną uwagę poświęcili trzem wskaźnikom:

1. *Zadowolenie studentów z praktyki zawodowej;*
2. *Zadowolenie z praktykanta, wyrażone przez Opiekunów praktyk z instytucji, w której studenci odbywali praktykę;*

3. *Efektywność praktyki zawodowej* jako relacja pomiędzy założeniami wstępnymi a konkretnymi efektami, które udało się zrealizować.

Wskaźniki wybrano po długiej dyskusji wewnątrz grupy badawczej. Uznano, że na potrzeby niniejszego raportu będą najbardziej efektywne.

1. Zadowolenie studentów z praktyki zawodowej

2014	2015	2016*
92%	87%	93%

* dane uzyskane w okresie styczeń-październik 2016

W deklaracjach utrzymuje się na wysokim poziomie. Studenci zwracali uwagę na:

- potwierdzenie wcześniejszych oczekiwań wobec miejsca praktyk

Uważam, że podczas moich praktyk zrealizowałam większość postawionych sobie celów. Przede wszystkim fakt zrozumienia jak działa taka Agencja i upewnienie się, że właśnie tak chciałabym pracować. Wiem jak „od kuchni” organizuje się wydarzenia muzyczne czy kabaretowe, co jest ważne, a co nie, jaka dokumentacja czy zezwolenia są potrzebne.

xxx

Nabyłam doświadczenie związane z pracą w rozgłośni radiowej, realizacją obowiązków dziennikarza, a także, co ważne dla mnie, dziennikarza sportowego.

xxx

Wbrew moim wcześniejszym oczekiwaniom byłem pozytywnie zaskoczony, gdyż zadania mi powierzane były naprawdę absorbujące. W toku praktyki poznałem wiele aspektów funkcjonowania wydziału w którym pracowałem, moje obowiązki były bardzo szerokie, nie było takiego zadania którego nie mogłem wykonywać.

- zdobycie nowych doświadczeń

Uważam, że Areszt Śledczy jest to bardzo specyficzny zakład, w którym liczy się precyzja i przede wszystkim znajomość prawa, kodeksu karnego i mechanizmów, które pozwalają nam na rozwiązanie problemów. (...) Wykwalifikowana kadra dodaje poczucia bezpieczeństwa i w każdym momencie jest skłonna pomóc. Swoją praktykę uważam za bardzo udaną, a zdobyte doświadczenie jest bezcenne i pozwoli mi na łatwiejsze przystosowanie się do zajmowanego stanowiska pracy.

xxx

Same czynności, które wykonywałem mogły okazać się na pierwszy rzut oka nudne, jednak dzięki np. archiwizacji miałem okazję prześledzić kolejność działań na przykładach wydawanych dokumentów, oraz np. rozkład kompetencji poszczególnych szczebli. Nie polecam osobom, które lubią się wyspać, albo którym często coś wypada, ponieważ dużą uwagę przywiązywano do punktualności, czy obecności na praktykach.

2. Zadowolenie z praktykanta

2014	2015	2016*
96%	94%	96%

* dane uzyskane w okresie styczeń-październik 2016

Dane ustalone zostały na podstawie *Opinii praktykanta*, która wypełniana jest przez przedstawiciela instytucji, gdzie studenci odbywali praktykę. Większość analizowanych dokumentów zawierała pozytywne oceny pracy studentów.

Badacze zwracają jednakże uwagę na potrzebę weryfikacji samego dokumentu *Opinii*, gdyż zdecydowana większość jest wypełniana jedynie w sposób fragmentaryczny. Może to świadczyć o niewielkim zasobie czasu, który opiekunowie

w instytucji mogą poświęcić na ten element, ale również o nie do końca dopasowanym do oczekiwań narzędziu weryfikacji efektów praktyk.

Podjęcie prac nad nowym formularzem Opinii praktykanta

3. Efektywność praktyki zawodowej

2014	2015	2016*
83%	82%	91%

* dane uzyskane w okresie styczeń-październik 2016

W bieżącym roku uzyskujemy wyraźny wzrost wskaźnika efektywności. Mimo że okres rozliczenia praktyk jeszcze nie został zakończony można szacować, iż zmiana będzie wyraźna. Wydaje się, że wpływ na sytuację ma kilka czynników m.in.:

1. studenci są lepiej przygotowani do odbycia praktyki;
2. doradztwo ze strony CZASu odnosi pozytywny skutek.

Warto tutaj przytoczyć kilka konkretnych opinii z bieżącego roku:

Cele założone przed rozpoczęciem praktyki uznaję za w pełni zrealizowane. Podczas przygotowania wszystkich materiałów prasowych, udziale w kolportażu, składzie gazety oraz przede wszystkim szlifowania sztuki researchu, swoje wcześniej nabyte doświadczenie w poprzednich instytucjach medialnych oraz wiedzę i umiejętności, których nauczyłem się na studiach mogłem zaprezentować w prawdziwych warunkach, w których nikt nie pyta się czy potrafi się zrobić to czy to - to po prostu trzeba już umieć. I tak było w tym przypadku. Praktycznie od samego początku pracowałem jako pełnoprawny członek redakcji, co zaowocowało faktem, że w ciągu miesiąca zostało opublikowanych na łamach gazety blisko 30 tekstów mojego autorstwa.

xxx

Po odbyciu praktyk mogę stwierdzić, że zrealizowałam wszystkie zamierzone na początku cele. Poznałam pracę w redakcji i zobaczyłam jak wygląda praktyczna strona dziennikarstwa.

Dowiedziałam się jak tworzyć materiały prasowe, a następnie pisałam własne teksty, które ukazywały się w Tygodniku.

xxx

Moje cele dotyczące praktyki w Komendzie Wojewódzkiej Policji w Opolu zostały zrealizowane.

(co zostało zweryfikowane na podstawie zapisów w Dzienniku praktyk)

xxx

Praktyka w bardzo dużym stopniu umożliwiła mi zapoznanie się z zawodem dziennikarza. Oprócz poznania wewnętrznej struktury pracy w redakcji gazety "Kulisy powiatu", brałam udział w tworzeniu jej, a moje artykuły cotygodniowo ukazywały się w bieżącym wydaniu gazety. Przygotowano mnie do zawodu dziennikarza w tak dużym stopniu, że mogłabym podjąć pracę w takiej instytucji.

xxx

Cele szczegółowe praktyki w klubie Age-Kan, zostały zrealizowane przeze mnie w bardzo dużym stopniu. Zapoznałem się ze specyfiką pracy w jednostce jaką jest klub sportowy. Dowiedziałem się jak to wszystko wygląda "od kuchni". Praktyki w tym miejscu pozwoliły mi na swobodne przekładanie wiedzy teoretycznej (m. in. uzyskanej na zajęciach uniwersyteckich) na działania praktyczne. Większość zamierzeń, które miałem przed praktykami zostało zrealizowanych. Niestety nie udało mi się należycie zająć profilem facebook'owym klubu z przyczyn niezależnych ode mnie. Nie założyłem też kanału w serwisie YouTube, wszelkie materiały, które stworzyłem jak na razie zostały w wewnętrznym obiegu klubu. Za to sprawdziłem się podczas organizacji terenowych imprez promocyjnych, co nie

było planowane przed rozpoczęciem praktyk. Dzięki odbytym praktykom poznałem swoje predyspozycje do pracy w dziedzinie marketingu. Udało mi się wprowadzić kilka nowych rozwiązań do działań promocyjnych klubu i mam nadzieję, że w jakimś stopniu poprawi to komunikację tej instytucji z lokalną społecznością. Ogólna ocena realizacji celów: bdb.

Podsumowując, należy stwierdzić, iż większość opinii przedstawionych przez studentów jest przygotowana w sposób umożliwiający ich dalszą weryfikację i wyciąganie konkretnych wniosków w zakresie zarządzania procesem doradztwa w zakresie praktyk zawodowych w przyszłości.

W ramach prac przygotowawczych zespół projektowy zrealizował badania:

1. oczekiwań, wiedzy i statusu studentów pierwszego roku studiów licencjackich (badania ilościowe, powtarzane w Instytucie co dwa lata);
2. rozwoju zawodowego absolwentów Instytutu Politologii (badania zrealizowane w formie wywiadu telefonicznego);
3. rozwoju zawodowego studentów i absolwentów kierunków społecznych, gdzie respondentami byli przedstawiciele pracodawców (badania zrealizowane w formie wywiadu telefonicznego).

Ponadto na potrzeby raportu przeanalizowano i wykorzystano wcześniej podejmowane działania, które swoim zakresem badawczym mają wpływ na formułowane w strategii potencjalne i pożądane kierunki działań, czyli m.in.:

1. badania ilościowe, gdzie grupą kontrolną są wszyscy studenci Instytutu Politologii (realizowane co cztery lata, ostatni raz w 2014 roku);
2. badania zrealizowane w ramach zajęć dydaktycznych (m.in. w 2013 i 2015 prace nad strategią PR Instytutu Politologii UO).

Grupa badawcza: studenci pierwszego roku studiów licencjackich z kierunków:

Dziennikarstwo i komunikacja społeczna, Politologia, Stosunki międzynarodowe oraz w 2016 roku – Bezpieczeństwo międzynarodowe.

Termin realizacji: październik-listopad 2016r.

Badanie realizowane jest w Instytucie Politologii co dwa lata. We wcześniejszych edycjach w procesie badawczym uczestniczyli m.in.:

Sabina Baraniewicz, Sandra Wadowska, Aleksandra Wrona i Michał Szwed.

Wybrane kwestie szczegółowe i wskaźnik odpowiedzi respondentów:

1. Studenci, którzy podczas rozpoczęcia studiów zamierzają mieszkać w domu rodzinnym:

2010	2012	2014	2016
32%	35%	38%	41%

Od lat jest to najpopularniejsza odpowiedź (inne możliwości: w akademiku, wynajmowanym mieszkaniu/pokoju, na stacji), co można wiązać z miejscami zamieszkania i uzyskania wykształcenia. Zdecydowana większość studentów rozpoczynająca studia w Instytucie Politologii UO ma dom rodzinny w promieniu mniejszym niż 60-80 km od Opola. W związku z powyższym coraz więcej osób decyduje się na pozostanie w miejscu zamieszkania, a jedynie czasowe przybywanie na zajęcia. Co istotne, wśród grupy ludzi nie zmieniających miejsca zamieszkania jest około 1/3 Opolan, co ma istotny wpływ na wyzwania dla samej uczelni i samorządów terytorialnych w zakresie usprawnienia komunikacji publicznej i prywatnej.

Wniosek dla Instytutu – uwzględnić model kształcenia na odległość;

2. Studenci, którzy brali udział w korepetycjach na wcześniejszych etapach edukacji

2010	2012	2014	2016
44%	40%	46%	43%

Zastanawiający jest wysoki wskaźnik osób, które na poprzednim etapie edukacji korzystały z w jakikolwiek sposób z dodatkowych zajęć. Co istotne, zmiany pomiędzy poszczególnymi kategoriami określającymi częstotliwość również są niewielkie. Tym samym korepetycje stały się immanentną częścią systemu edukacji przed-studyjnej. Efektem tego stanu rzeczy jest potrzeba zwrócenia baczniejszej uwagi na prace nad umiejętnościami ułatwiającymi samodzielne pozyskiwanie wiedzy i pracę nad sobą.

Wniosek dla zespołu jakości kształcenia: Praca nad sobą jako efekt kształcenia na studiach I stopnia;

4. Dotychczasowa działalność społeczna studentów

2010	2012	2014	2016
8%	6%	5%	3%

Z każdym badaniem coraz mniej studentów „przyznawała się” do działalności społecznej w czasie swojego życia. Malejący może również wskazywać, iż na poziomie akademickim sytuacja nie ulegnie zmianie tzn. niezwykle trudno będzie zachęcić studentów do podjęcia dodatkowej aktywności.

Wniosek do rozważenia: być może studenci potrzebują wsparcia na etapie rekrutacji do projektu? Nie tylko trzeba przedstawić im pomysł, idee przewodnie, ale zachęcić do uczestnictwa.

5. Studenci, którzy rozpoczynają studia w Instytucie Politologii, studiujący jednocześnie drugi kierunek studiów:

2010	2012	2014	2016
8%	8%	6%	5%

Wyraźnie widać, że liczba tzw. drugokierunkowców jest mniejsza niż sześć lat temu. Przyczyną tego stanu rzeczy może być próba ograniczenia studiowania dwóch lub większej liczby kierunków na studiach stacjonarnych w uczelniach publicznych, która została podjęta przed laty i być może utrzymany został dzięki temu trend spadkowy.

Z punktu widzenia Instytutu studenci uzupełniający wykształcenie stanowią istotny element wzmacniający proces dydaktyczny w obrębie pierwszego i drugiego roku. Zazwyczaj są to osoby, które chcą poszerzyć posiadaną wiedzę i umiejętności, więc zależy im na czynnym udziale w zajęciach, prezentując odpowiednią postawę.

6. Deklarowanie chęci podjęcia pracy już w trakcie studiów:

2010	2012	2014	2016
56%	63%	62%	66%

Studenci dopiero rozpoczynający studia zdają sobie sprawę z trudnej sytuacji na rynku pracy. Są również przekonani, iż dyplom ukończenia studiów nie gwarantuje

dobrej pracy. Z drugiej strony większość studentów chce pracować, by móc wspomóc rodzinę lub samodzielnie kształtować budżet na własne wydatki. Są to pozytywne trendy, lecz należy pamiętać o formie wykonywanej pracy (por. badania CZAS) , które wskazują na wykonywanie działań nijak przystających do przyszłych wyzwań zawodowych. Połączenie efektów kompetencyjnych m.in. w obszarze umiejętności interpersonalnych (obsługa klientów) czy współpracy w grupie (z innymi pracownikami) nie jest wystarczająca, gdy zwrócimy uwagę na niską świadomość potrzeby współkształtowania kariery zawodowej przez samych studentów.

7. Wskazania w zakresie pożądanego stanowiska pracy, które będzie zajmowane po studiach

Pytanie ma charakter otwarty, więc studenci pierwszego roku podawali pełen wachlarz możliwości. Badacze zauważyli dwie ciekawe zależności:

- z upływem lat studenci mają mniejsze oczekiwania wobec przyszłego stanowiska pracy. We wskazaniach np. na kierunku *Stosunki międzynarodowe* coraz mniej wskazań dotyczy stanowisk związanych z dyplomacją czy obsługą kontrahentów zagranicznych. Studenci *Politologii* w mniejszym stopniu wskazują stanowiska stricte polityczne na rzecz obsługi i pomocy dla czynnych polityków.
- w ostatnich dwóch badaniach (2014 i 2016) aż 1/3 respondentów stwierdziła, że nie podała żadnej odpowiedzi lub napisała *nie wiem*. Wyraźny wzrost odpowiedzi jest zastanawiający i będzie wymagał dalszych badań z naszej strony.

Wniosek dla CZAS: dalsza praca nad stworzeniem wachlarza potencjalnych zawodów dla konkretnych grup studentów i upublicznianie aktualnych danych.

Wywiady telefoniczne

W ramach badań zrealizowano 160 wywiadów telefonicznych, w których wykorzystano ustandaryzowane narzędzie badawcze.

Termin realizacji: lipiec-sierpień 2016r.

Przy planowaniu badania zwrócono uwagę na zrealizowany w 2009 roku projekt prof. Rafała Riedla dot. planów budowy ośrodka studiów europejskich (badanie sfinansowano ze środków UMWO) oraz współpracy CZAS IP z praktykodawcami.

W przypadku absolwentów wyselekcjonowano grupę 60 absolwentów, których podzielono na grupy ze względu na:

1. rok ukończenia studiów – 2010²⁸, 2012, 2014 i 2016²⁹ (po 25 osób na każdy rok);
2. ukończony kierunek studiów pierwszego stopnia – Dziennikarstwo i komunikacja społeczna (12), Politologia (7), Stosunki międzynarodowe (6).

Powodem była liczebność poszczególnych lat, ujęta zgodnie z proporcją do ogółu absolwentów na danym roku.

W przypadku pracodawców wyselekcjonowano grupę 80 potencjalnych miejsc, w których studenci kierunków społecznych mogą podjąć w przyszłości pracę i z którymi udało się nawiązać kontakt:

3. instytucje publiczne – 1/3 respondentów;
4. średnie i duże przedsiębiorstwa – 1/3 respondentów;
5. małe firmy – 1/6 respondentów;
6. trzeci sektor – 1/6 respondentów.

²⁸ Jest to rok, w którym nie było jeszcze absolwentów kierunku DZiKS. Wyselekcjonowano grupę: 14 osób POL oraz 11 osób SM.

²⁹ W tym roku nie było absolwentów POL. Zatem grupę badawczą stanowili studenci: DZiKS – 16 osób, SM – 7 osób.

Rozkład ustalono na podstawie wybieranych przez studentów miejsc praktyk zawodowych, co może stanowić wskazanie docelowego miejsca pracy.

Z uwagi na niepełną realizację wywiadów (20 przypadków), do opracowania przekazano 60 arkuszy.

Grupa badawcza: absolwenci Instytutu Politologii UO

1. Ocena przygotowania merytorycznego absolwentów kierunków społecznych

Absolwenci przyznają, iż zostali dobrze przygotowani do pracy. Zwracają uwagę na wysoką jakość kształcenia w Instytucie Politologii, jednocześnie stosunkowo często stosując dwojaki sposób racjonalizacji:

- uważają studia za okres dobrze wykorzystany;
- sukces zawodowy niekoniecznie wiążą z wiedzą uzyskaną w ramach studiów, co częściej akcentowali umiejętności i kompetencje (szczególnie absolwenci DZiKS i POL).

Występuje znacząca różnica w opiniach na korzyść absolwentów dłużej obecnych na rynku pracy. Wykazują oni większe zrozumienie dla roli studiów w ich życiu oraz przekonanie o przydatności wszystkich elementów związanych ze studiowaniem.

Ważne również były uwagi dot. pejoratywnej oceny działań koleżanek i kolegów ze studiów. Absolwenci obserwują ich kariery zawodowe (przede wszystkim w obszarze mediów społecznościowych) i uzyskują potwierdzenie własnego sukcesu/porażki w perspektywie sytuacji podobnych im przypadków. Tym samym trudno jest stwierdzić, co będzie obiektywnym sukcesem dla absolwentów roczników wkraczających w pełni na rynek pracy w czasie kryzysu gospodarczego (powiększającego się bezrobocia), a co realną porażką?

1.1. Dopasowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji do funkcjonowania na rynku pracy w obrębie danego przedsiębiorstwa/institucji

Absolwenci zwracali uwagę na potrzebę większego dopasowania programów studiów w jednostce do wyzwań rynku pracy. Pozytywnie odbierali informacje o czynionych przez Instytut krokach przekonując, iż z perspektywy absolwentów dostrzegają ciągłą zmienność oczekiwań wobec nich, ale także rotacje w obrębie przedsiębiorstwa/institucji wobec całego rynku pracy. Większość badanych absolwentów zmieniła miejsce pracy przynajmniej dwa razy, a 1/3 z nich pracuje de facto na dwóch etatach.

2. Potencjał absolwentów, czyli mocne i słabe strony;

Stworzenie uogólnionej klasyfikacji było zdecydowanie trudniejsze, aniżeli w przypadku pracodawców. Wynika to z pewnością z faktu samooceny, co zakłada dużą dozę subiektywizmu, ale również trudność natury refleksyjnej. W tabeli zatem zawarte zostały te odpowiedzi, które pojawiały się najczęściej, jednakże nie musiały zostać zasygnalizowane wszystko jednocześnie w trakcie danego wywiadu:

Mocne strony	Słabe strony
Umiejętność szybkiego dostosowania się do zmieniających się okoliczności	Umiejętności interpersonalne (również w ujęciu współpracy międzypokoleniowej i w relacjach służbowych)
Posiadanie unikalnych (w stosunku do wcześniej zatrudnionych pracowników) umiejętności m.in. w	Wiedza o rynku pracy (relacje ze współpracownikami, przepisy prawa)

zakresie komunikacji w języku obcym, obsługi nowych technologii etc.	
Dążenie do dalszego podnoszenia kwalifikacji	Umiejętności pozwalające w szybki sposób przyswajać wiedzę z zakresu nowych obowiązków służbowych

Warto zwrócić uwagę, iż respondenci rzadko zwracali uwagę na posiadanie przez nich konkretnej wiedzy, którą mogli wykorzystać w sposób bezpośredni na rynku pracy. Doceniali natomiast wszechstronność kształcenia; położenie nacisku na umiejętności i kompetencje społeczne, choć zauważyli, iż ono w dalszym ciągu jest niewystarczające.

Wyraźnie widać, iż z perspektywy osób już funkcjonujących w przestrzeni zawodowej istnieje potrzeba położenia jeszcze większego nacisku na umiejętności interpersonalne, umiejętności ułatwiające kształcenie ustawiczne oraz zarys wiedzy nt. funkcjonowania rynku pracy

3. Proces przygotowania absolwentów do pracy; (jak długo trwa, jakich nakładów finansowych wymaga);

Badani absolwenci stwierdzali, iż szybko udało im się przystosować do warunków funkcjonowania w danym miejscu pracy, a w przypadku „zderzenia z rzeczywistością” niezwykle często podejmowali decyzję o zmianie miejsca pracy. Potwierdzony został zatem wniosek dot. niskiego poziomu lojalności w sytuacji rozczarowania (przeważnie z warunków pracy) absolwentów.

Wydaje się, że wynika to z wysokiego poziomu świadomości własnej wartości, którą można traktować jako efekt edukacji na poziomie wyższym.

Podejmowanie dalszych wysiłków nad budowaniem świadomych i aktywnych obywateli, pracowników i ludzi w polskim społeczeństwie.

4. Praktyki studenckie jako element budowania relacji pomiędzy przyszłymi absolwentami a ich potencjalnymi pracodawcami;

Większość respondentów pozytywnie oceniało program praktyk zawodowych. W opinii absolwentów zmiana dokonana w obszarze projektu CZASu była dobrym krokiem, gdyż osoby bardziej zaangażowane mogły odbyć praktykę w innym wymiarze, mniej skondensowanym, wymiarze czasu, co zaowocowało w kilku przypadkach pozostaniem po praktyce w danej instytucji (przeważnie z rynku mediów) na stałe, w ramach pracy etatowej lub umowy-zlecenia.

5. Potencjalna współpraca z uczelnią.

Opinie były podzielone. 28 osób przyznało, iż nie wiąże z uczelnią swojej przyszłości i nie śledzi informacji z jej życia. 31 osób natomiast stwierdziło, że z uwagą obserwuje wszystkie doniesienia, które pojawiają się na stronie WWW jednostki oraz w mediach społecznościowych.

Wydaje się, że w tym obszarze uczelnia i Instytut może wiele osiągnąć. Absolwenci nie byli niechętni do nawiązania współpracy w przyszłości, ale nie widzieli realnych jej przykładów. Model współpracy anglosaskiej, gdzie absolwenci są kluczowym zasobem dla każdej uczelni, w Polsce napotyka na różnorodne bariery (instytucjonalne, osobowościowe).

Opracowanie nowego modelu współpracy uczelni z absolwentami

Grupa badawcza: pracodawcy z województwa opolskiego

1. Ocena przygotowania merytorycznego absolwentów kierunków społecznych

Pracodawcy dobrze oceniają przygotowanie merytoryczne absolwentów kierunków społecznych. Uważają, że posiadana przez nich wiedza oraz umiejętności są na wysokim poziomie. W rozmowach wyraźnie powtarzali, iż absolwenci są cennymi pracownikami w ich firmach, gdyż coraz częściej stanowią wsparcie w działalności firmy od samego początku zatrudnienia. Jednocześnie, wielu pracodawców zwracało uwagę, iż absolwenci, dla których jest to pierwsza praca mają problemy z adaptacją w nowym otoczeniu, co znacznie przeczy ogólnie przyjętej tezie, iż młodzi ludzie łatwiej dostosowują się do nowych warunków.

1.1. Dopasowanie wiedzy, umiejętności i kompetencji do funkcjonowania na rynku pracy w obrębie danego przedsiębiorstwa/institucji

W rozmowach badacze starali się również uzyskać odpowiedzi na pytania w zakresie konkretnych efektów kształcenia, jakie mogłyby stać się przedmiotem analizy po stronie uczelni, a byłyby jednocześnie pożądane przez pracodawców. W tym zakresie występowały znaczne różnice w odniesieniu do konkretnej grupy rozmówców: przedstawiciele administracji publicznej zwracali uwagę na potrzebę kreowania umiejętności twardych w kontekście kreowania i zarządzania projektami (związanych z 6. i 7. Ramą Kwalifikacji), a przedstawiciele przedsiębiorstw znacznie częściej podkreślali potrzebę nabywania umiejętności miękkich m.in. związanymi ze współdziałaniem przy realizacji konkretnych projektów.

Wyraźnie zatem widać, iż kształcenie absolwentów z uwagi na potrzeby rynku pracy wiąże się z zaspokojeniem zróżnicowanych oczekiwań pracodawców, co na poziomie uczelni może stanowić wyzwanie trudne do zrealizowania.

Pozytywnym akcentem z pewnością jest chęć współpracy z uczelnią lub bezpośrednio z jednostkami prowadzącymi poszczególne kierunki, by wypracować program studiów, jaki w pewnym zakresie wychodziłby naprzeciw oczekiwaniom pracodawców. Jedynie nieliczni respondenci deklarowali, iż nie są zainteresowani tego rodzajem współpracy, argumentując niewielkim zasobem czasu lub małą wiarą w sens przedsięwzięcia.

2. Potencjał absolwentów, czyli mocne i słabe strony;

Respondenci wskazali na następujące aspekty:

(odpowiedzi zostały pogrupowane oraz zaprezentowane w kolejności od najczęściej podkreślanych i przypisaniem im znaczniejszej wagi)

Mocne	Słabe
Chęć do pracy	Małe zorientowanie na reguły i normy w pracy
Znajomość języków obcych i obsługi komputera	Niska identyfikacja (lojalność) z pracodawcą
Umiejętność szybkiego dostosowania się do nowego zakresu obowiązków	Trudności w adaptacji

Pracodawcy często wskazywali konkretne przypadki zachowań i na ich podstawie formułowali bardziej konkretne wnioski. Co istotne, zdecydowanie więcej było głosów pozytywnych, aniżeli negatywnych. Zaskakująca jest korelacja pomiędzy pozytywnymi i negatywnymi cechami tzn. pojawiały się głosy, iż absolwenci kierunków społecznych przejawiają chęci w pracy (nie są leniwi, podejmują się realizacji nowych zadań etc.), ale jednocześnie mają problemy z adaptacją

i odnalezieniem się w nowym środowisku pracy. Warto także dodać, iż pracodawcy zwracali uwagę na niski stopień identyfikacji z miejscem pracy, co może świadczyć o znacznej rotacji po obu stronach stosunku pracy.

Wzbogacenie programu studiów i działań CZAS o działania obrazujące przyszłe miejsca pracy i zakres potencjalnych obowiązków, tworząc tym samym szerszą paletę możliwości, aniżeli tylko poprzez realizację programu praktyk zawodowych.

3. Proces przygotowania absolwentów do pracy; (jak długo trwa, jakich nakładów finansowych wymaga);

W większości przypadków jest to okres od 3 do 6 miesięcy, jaki potrzebują absolwenci, by zaadoptować się w miejscu pracy. Zazwyczaj pracodawcy nie inwestują większych środków w rozwój zawodowy tych pracowników, gdyż nie są pewni, czy zostaną na stałe. Wyraźnie widać, że czas niepewności jest dłuższy, niż realnie potrzebny do oceny przydatności pracownika pod kątem zapotrzebowania firmy/instytucji i spełnienia oczekiwań wobec danej osoby. Pracodawcy często podkreślali wagę czynników osobowościowych i dopasowania się do wymogów pracy w danym miejscu.

4. Praktyki studenckie jako element budowania relacji pomiędzy przyszłymi absolwentami a ich potencjalnymi pracodawcami;

Pracodawcy wyraźnie podkreślili, iż przyjmowanie praktykantów w wymiarze godzinowym jest efektywniejsze, aniżeli w okresie trzytygodniowym.

Pojawiły się sugestie, by praktyki zawodowe były rozciągnięte na okres semestru lub nawet całego roku i wygospodarowania jednego lub dwóch dni tylko na praktykę zawodową.

Wprowadzenia takiego planu byłoby z pewnością pożądane ze strony pracodawców, jednakże po stronie uczelni wiązałyby się ze znaczną zmianą sposobu postępowania oraz obsługi nie tylko samych praktyk, ale również całego programu studiów. Wyzwaniem byłaby opieka nad praktykantami w miejscu pracy, ukierunkowanie praktyk na efekt i opracowanie odpowiednich narzędzi współpracy pomiędzy uczelnią a praktykodawcami.

5. Potencjalna współpraca z uczelnią.

W trakcie rozmów wyselekcjonowano grupę przedstawicieli instytucji i przedsiębiorstw, którzy nie wyrazili się negatywnie na temat potencjalnej współpracy. Zadano im dodatkowe pytania oraz zwrócono szczególną uwagę na pomysły i idee, które pojawiły się w tej grupie w oparciu o dotychczasowe doświadczenie. Spośród kilkunastu zgłoszonych propozycji za szczególnie interesujące należy uznać:

- Pomoc „przed i przy zajęciach” - nie tylko projektowanie programu studiów, ale także udzielenie pomocy w ramach konkretnych modułu i przedmiotów. Instytucje publiczne były zainteresowane wspólnymi projektami badawczo-dydaktycznymi, a przedsiębiorcy projektami kompetencyjnymi;
- Organizowanie zajęć bezpośrednio w instytucjach - w trakcie rozmów padły również konkretne propozycje w postaci wzięcia pełnej odpowiedzialności za konkretne zajęcia, również w postaci organizacji ich w danej instytucji i z wykorzystaniem infrastruktury/sprzętu pozostającej w dyspozycji potencjalnych partnerów.

Wyraźnie widać, że współpraca z uczelnią, której „przedmiotem” są absolwenci studiów społecznych, może zostać znacznie pogłębiona.

Rozwijanie Rad Interesariuszy, gromadzących partnerów z otoczenia społeczno-gospodarczego winno przybrać bardziej efektywne formy m.in. poprzez realizację konkretnych projektów dydaktycznych.

Badanie CZAS

W materiale został zaprezentowany efekt pracy grupy młodych ludzi, którzy postanowili przebadac studentów Instytutu Politologii, mając na uwadze przyszłą karierę zawodową naszych abiturientów. Tym samym autorzy włączyli się w cykl badań, który jest realizowany w ramach Centrum Zawodowej Aktywizacji Studentów Instytutu Politologii UO. Dotychczas zostały zrealizowane dwie edycje: 2010 i 2014.

Grupa badawcza 2010

Dawid Karol, Justyna Kłosok, Karolina Owczarek, Magdalena Respondek, Ewelina Ryszczuk oraz Grzegorz Haber i Bartosz Maziarz

Grupa badawcza 2014

Aleksandra Bajor, Tomasz Benedyczuk, Marita Dobranowska, Aleksandra Drózdź, Patrycja Galert, Bartosz Grzybek, Sonia Handrysiak, Jagoda Jacheć, Anna Kass, Valentyń Klonkin, Karol Komander, Alicja Konarska, Adriana Krason, Olga Kulczycka, Barbara Marek, Katarzyna Mędrala, Agnieszka Michalik, Aleksandra Pępek, Marek Piszczalka, Natalia Pojasek, Nikita Rasnowski, Mateusz Rączka, Paulina Siewierska, Artur Sygut, Małgorzata Szafran, Paulina Ziętalak oraz Grzegorz Haber.

Wydaje się, iż niezwykle istotne jest zdiagnozowanie przyczyn stanu obecnego i poszukanie możliwości jego zmiany.

Przed badaniem grupa rozważała hipotezę o niskim stopniu aktywności naszych studentów, zarówno w działalności na uczelni, jak też w życiu zawodowym. Część wniosków znalazło potwierdzenie, lecz niektóre zaskoczyły nas w sposób pozytywny.

Warto zauważyć, iż badania ankietowe zostały przeprowadzone w na wszystkich latach studiów stacjonarnych, funkcjonujących w tym czasie, w naszym Instytucie. W materiale znalazły się dane zbiorcze tj. synteza sylwetki studenta z wszystkich trzech kierunków i dwóch stopni.

Projekt będzie kontynuowany w latach następnych – kolejne tak pogłębione badanie zostanie zrealizowane w 2018 roku.

// Na potrzeby niniejsze strategii do analizy i zaprezentowania wybrano jedynie kilka elementów z ponad 40 modułów, które znalazły się we właściwym badaniu.

1. Działalność w organizacjach studenckich

	%
TAK	20
NIE	80

Wyraźnie widać iż studenci naszego instytutu są niezwykle aktywni na poziomie uczelni i samego instytutu. Działają w mediach studenckich, kołach naukowych i organizacjach studenckich. Kwestią do dalszych badań jest z pewnością jakość aktywności i jej wpływ na karierę zawodową.

2. Komunikacja w obcym języku w praktyce

	Liczba osób
w 2013 roku;	201
w 2012 roku;	40
wcześniej;	37
nigdy.	5

Szczegółowe pytanie dotyczyło praktycznego porozumiewania się w języku obcym, ale poza zajęciami dydaktycznymi. Oznacza to, że komunikacja w języku

obcym staje się naturalną sytuacją dla większości młodych ludzi, co może świadczyć o korzystnym trendzie związanym z wielokulturowością, ale również kształtowaniem umiejętności w trybie ustawicznym, na co w naszych badaniach zwracali uwagę pracodawcy.

3. Liczba książek przeczytanych w ciągu ubiegłego roku

0	10%
1	7%
2	6%
3	9%
4	5%
5	11%
od 0 do 5	9%
6	4%
7	2%
8	2%
9	0%
10	9%
od 6 do 10	6%
11	0%
12	2%
13	0%
14	1%
15	3%
16	0%
17	0%
18	0%
19	0%
20	2%
Powyżej 20	9%
od 11 do 25	4%
SUMA	100%
ŚREDNIA KSIĄŻEK	6

Pytanie miało charakter otwarty – studenci mogli podać liczbę lub zakres wskazań. Ponadto we wskazaniu nie powinny być ujmowane pozycje służące przygotowaniu się do zajęć dydaktycznych.

Na szczególną uwagę zasługują wskazania krańcowe. Mamy stosunkowo liczną grupę studentów, którzy nie czytają książek, ale równie liczna jest grupa osób czytających bardzo dużo. W odniesieniu do całości populacji i badań realizowanych przez Bibliotekę Narodową trzeba przyznać, że studenci Instytutu Politologii czytają o wiele więcej niż przeciętny polski czytelnik.

Jest to ważna wskazówka dla dydaktyków, obrazująca znaczny potencjał w przyswajaniu wiedzy po stronie studentów.

4. Przyszłość zawodowa w Opolu?

	%
TAK	24
NIE	76

Wskazanie obrazujące skalę wyzwań, które stoją przed instytucją, chcącą dbać o rozwój zawodowy studentów i absolwentów. Co istotne, wskazania były podobne w każdej z badanych grup – zarówno w ujęciu kierunkowym, jak też lat studiów. Tendencja w tym ostatnim obszarze była lekko ujemna. W badaniu zadane zostało również pytanie o rozważaną chęć imigracji poza granice kraju i taki pomysł traktowało poważanie około 30% studentów. Tym samym niewielka chęć wiązania swojej przyszłości zawodowej z Opolem stanowi problem zarówno dla uczelni, jak też samego miasta.

Podjęte w ostatnich latach działania m.in. oferowanie stypendiów dla studentów, poprawa sytuacji na rynku pracy, czy też systematyczna zmiana wizerunku samego miasta, może przyczynić się do polepszenia sytuacji, ale przydałoby się jeszcze wsparcie w obszarze mieszkań pod wynajem, opieki nad rozwojem zawodowym studentów i absolwentów oraz ciągle rozwijanie programów społecznych skierowanych do młodych ludzi m.in. w zakresie rozwiązań komunikacyjnych, polityki prorodzinnej etc.

5. Praca w trakcie studiów

Aktualnie pracuje	38%
Aktualnie nie pracuje	62%

Motywacja do pracy

CHCĘ PRACOWAĆ BY ZDOBYĆ DOŚWIADCZENIE I KWALIFIKACJE	30%
PRACUJĘ, PONIEWAŻ POTRZEBUJĘ PIENIĘDZY	61%
INNE	9%

Chęć kontynuowania pracy, którą aktualnie wykonują już po studiach

TAK	32%
NIE	68%

Odpowiedzi respondentów należy rozpatrywać łącznie. Wyraźnie zarysowuje się istotny problem, jakim jest podejmowanie pracy z powodów przede wszystkim finansowych, a nie ubogających w wiedzę i umiejętności. Tym samym studenci wykonują prace często zupełnie nie związane ze studiowanym kierunkiem, co powoduje swoisty dysonans, który ciężko jest pokonać. Niewielkie zadowolenie z wykonywanej pracy ma również wpływ na jakość samej pracy, przez co przekonanie pracodawców o niskiej lojalności studentów i absolwentów kierunków społecznych znajduje potwierdzenie w badaniach.

6. Oczekiwania płacowe po ukończeniu studiów

DO 1000 ZŁ	0%
1000-1499 ZŁ	3%
1500-1999 ZŁ	11%
2000-2499 ZŁ	32%
2500-2999 ZŁ	26%
POWYŻEJ 3000 ZŁ	27%

Oczekiwania płacowe studentów są zróżnicowane, aczkolwiek nie można napisać, iż są przeszacowane czy też prezentujące postawę „roszczeniową”. Wydaje się, że

umiarkowanie w szacowaniu potencjalnej płacy może wiązać się z dwoma, wzajemnie wykluczającymi się kwestiami szczegółowymi:

1. brak rozeznania na rynku i wykazywanie niskich oczekiwań płacowych;
2. posiadanie wiedzy o sytuacji na rynku i wykazywanie niskich oczekiwań płacowych.

Badaczom nie udało się rozstrzygnąć, która z opcji jest bardziej prawdopodobna. Można nawet przyjąć wyjaśnienie, iż obie, gdyż wśród studentów pojawiali się zwolennicy obu strategii.

Jest to sytuacja z pewnością zaskakująca, gdyż studenci powinni posiadać świadomość własnej wartości i aktywnie budować własną karierę zawodową. Tymczasem wydaje się nieodzowne okazanie im pomocy w tym zakresie.

Można rozważyć: uczestnictwo studentów w spotkaniach z przedstawicielami pracodawców (m.in. z działu HR).

Zakończenie

W XXI wieku zmiany, jakie zostały wywołane w związku z ukierunkowaniem gospodarki opartej na wiedzy, spowodowały, iż to wykształcenie jest jedną z najbardziej efektywnych inwestycji w rozwój jednostki jak i całego społeczeństwa. Dostęp do wiedzy, zwiększanie kompetencji opartych na tejże, znajduje odzwierciedlenie w dużej liczbie kandydatów na studia. Zdecydowana większość młodzieży po ukończeniu szkoły średniej decyduje się na podjęcie studiów. Poddając analizie ostatnie dwie dekady w szkolnictwie wyższym należy jednoznacznie stwierdzić, iż panująca od tego czasu „moda na studiowanie” nie minęła. Jednakże w dniu dzisiejszym nie możemy mówić już o „modzie” tylko o trwałym zjawisku. Na przełomie XX i XXI wieku nastąpił szybki i częściowo niekontrolowany rozwój prywatnego szkolnictwa wyższego. Mnogość prywatnych uczelni przyjmujących w swe mury wszystkich chętnych, bez względu na ich możliwości intelektualne, spowodowała, iż wartość wykształcenia wyższego diametralnie spadła. Połączenie masowości szkolnictwa wraz z brakiem kontroli organów centralnych nad poziomem i jakością kształcenia, doprowadziło do sytuacji, w której dyplom ukończenia studiów nie przedstawiał większej wartości na rynku pracy. Zatem proces urynkowania nauki spowodował, iż efekt, jakim jest absolwent studiów, nie przystawał do wymagań rynku. Absolwent nie prezentował wystarczającego poziomu wiedzy i umiejętności, aby samo zdobycie wykształcenia zagwarantowało zainteresowanie ze strony pracodawców, a tym samym uzyskania satysfakcjonującego zatrudnienia.

W przedstawionej *Strategii* pokazaliśmy przede wszystkim instytucjonalną diagnozę sytuacji oraz przedstawiliśmy podstawowe wyzwania, przed którymi stoją jednostki prowadzące kierunki z zakresu nauk społecznych. Na szczególną uwagę zasługują działania podejmowane z uwzględnieniem podstawowego kryterium jakim jest holistyczny rozwój osobisty każdego studenta. W pracy zawodowej

dążymy do traktowania młodych ludzi nie tylko jako naszych studentów, ale również jako przyszłych absolwentów, a przede wszystkim jako ludzi dążących do doskonałości.

Zrealizowane badania pozwoliły nam opracować w podstawowym zakresie plan dalszej pracy i wyznaczyć dalsze priorytety rozwoju zawodowego naszych studentów:

1. Wdrożenie w programach studiów modułów zawodowych (również w zakresie wiedzy o rynku pracy);
2. Dalsze rozwijanie projektu: Centrum Zawodowej Aktywizacji Studentów IP;
3. Intensyfikacja kontaktów i budowa platformy wymiany doświadczeń i myśli z absolwentami;
4. Kontynuacja prac w Zespole Jakości Kształcenia IP;
5. Realizacja i popularyzacja wyników kolejnych badań w zakresie rozwoju zawodowego studentów i absolwentów;
6. Wypracowanie bardziej efektywnego modelu współpracy z pracodawcami;
7. Praca nad umiejętnościami i kompetencjami społecznymi studentów z uwzględnieniem priorytetowego znaczenia kształcenia ustawicznego.

Podsumowując, celem studiów jest i w dalszym ciągu powinno być nabycie przez studenta określonego poziomu wiedzy, umiejętności, które pozwolą na holistyczny rozwój osobisty. Poszerzenie horyzontów poznawczo-myślowych, świadomość posiadanego potencjału intelektualnego oraz chęć i głód wiedzy, wszystkie te czynniki winny być rozwijane właśnie w trakcie studiów. Studia, szczególnie te z obszaru nauk społecznych, będące studiami o bardzo szerokim spectrum wiedzy i umiejętności, są niewątpliwie studiami niezbędnymi i odpowiadającymi wymaganiom współczesnego rynku pracy. Należy jednak w tym miejscu zaznaczyć, iż podejmowanie takich studiów przez maturzystów musi być łącznie z odpowiednią wiedzą o otaczającej ich rzeczywistości. Pogląd, iż studia gwarantują zatrudnienie, jest poglądem zdezaktualizowanym, nieprawdziwym

i szkodliwym przede wszystkim dla nich samych. Studia w głównej mierze mają ukierunkować i pomóc w rozwoju osobistym człowieka, przy jednoczesnym wyposażeniu go w odpowiedni zasób wiedzy i umiejętności. Dopiero te cechy w połączeniu z równoczesnym zdobywaniem doświadczenia zawodowego sprawiają, iż taka osoba buduje swoją pozycję na rynku pracy i w perspektywie kilku lat jest w stanie wspiąć się wysoko po szczeblach kariery.

Załączniki

- oryginalny plan projektu Centrum Zawodowej Aktywizacji Studentów CZAS IP;
- Instytutowy System Jakości Kształcenia;
- Analiza zgodności zakładanych efektów kształcenia z potrzebami rynku pracy, w zakresie nowoplanowanego kierunku *Bezpieczeństwo międzynarodowe*;
- studenci analizują i oceniają: Sylwia Chrast, Michał Grochowski, Agnieszka Jaroń - *Analiza SWOT – dobre i złe strony Instytutu z punktu widzenia studentów*;
- raport z badania CZAS IP: *Ankieta wstępna dla studentów pierwszego roku Instytutu Politologii Uniwersytetu Opolskiego*



Projekt: **C-Z-A-S IP**

Centrum Zawodowej Aktywizacji Studentów

Instytutu Politologii Uniwersytetu Opolskiego

Opole 2008

Cele projektu:

Polepszenie sytuacji absolwentów Instytutu Politologii UO na rynku pracy

Student kończąc edukację w Instytucie Politologii UO powinien być wyposażony nie tylko w wiedzę, lecz również w podstawowe umiejętności, które pozwolą mu swobodnie poruszać się po rynku pracy.

W obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej nie tylko zdobyte wykształcenie czy też uzyskana wiedza mają znaczenie w procesie rekrutacyjnym. Niebagatelny wpływ na zdobycie upragnionej pracy mają m.in. dotychczasowe doświadczenia zawodowe (także podczas studiów!) oraz tzw. umiejętności miękkie tj. sztuka autoprezentacji, możliwości swobodnej komunikacji czy też prawidłowa współpraca w grupie.

Umożliwienie studentom Instytutu Politologii UO zdobywania doświadczenia zawodowego w trakcie trwania studiów

Zasadne wydaje się podjęcie działań wspierających obecnych studentów wyrażających chęć podjęcia pracy w trakcie trwania studiów. Przez pracę należy rozumieć zarówno chęć „dorobienia” – by zdobyć pieniądze na utrzymanie się w danym momencie oraz każdy przykład pozytywnego zaangażowania, który w przyszłości może zaprocentować. Należy zaznaczyć, iż w obecnych czasach coraz więcej osób zamierza podjąć pracę:

Aż 59% studentów pierwszego roku zamierza pracować zarobkowo podczas studiów!

Źródło: Ankieta przeprowadzona wśród studentów I roku Politologii i Stosunków Międzynarodowych

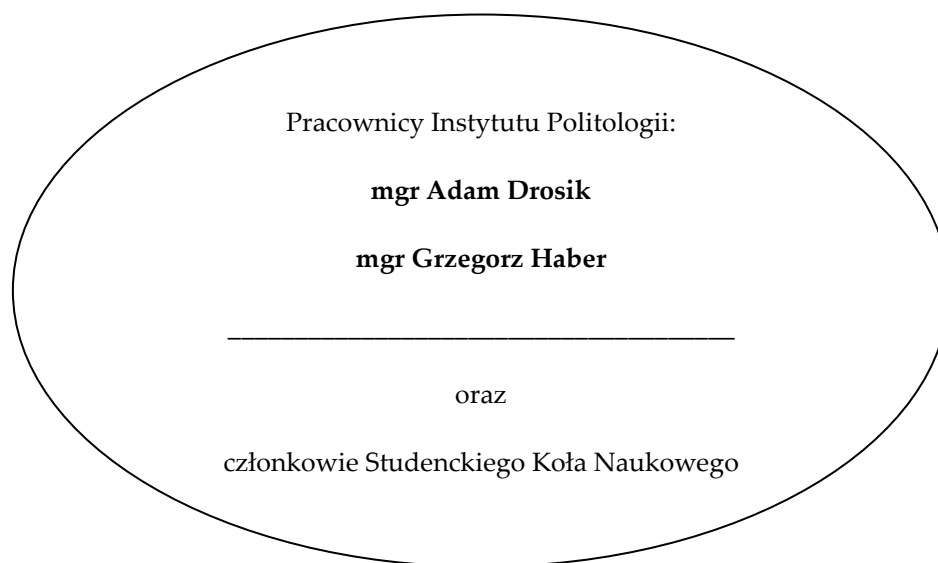
Cele poboczne / techniczne:

- ujednoczenie struktury instytucjonalnej – skupienie w jednym miejscu mniejszych projektów m.in. praktyk zawodowych, zdobywanie dodatkowych umiejętności etc.

- przekazanie pozytywnego sygnału przyszłym studentom, iż Instytut Politologii nie tylko dba o rozwój edukacyjny, ale także zwraca uwagę na potrzebę zdobycia umiejętności, które umożliwią swobodne poruszanie się po rynku pracy.

Proponowany model organizacyjny:

Zespół Realizujący Projekt:

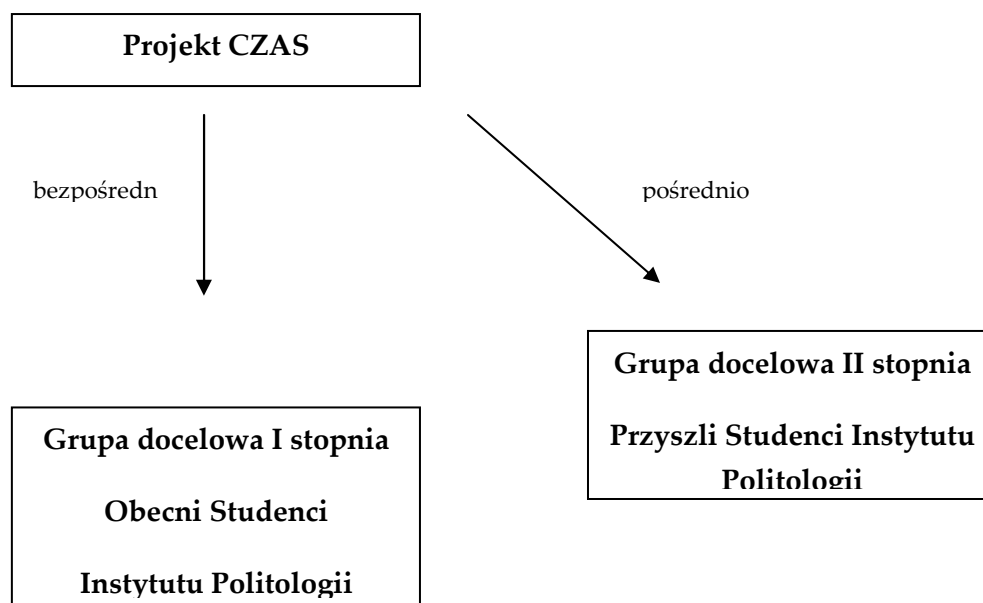


Uzasadnienie:

Obecność przedstawicieli studentów jest niezbędna ze względu na skalę realizowanych działań – przede wszystkim bieżąca obsługa biura oraz pomoc przy realizacji konkretnych działań.

Grupa docelowa:

Przy realizacji projektu należy założyć istnienie dwóch grup docelowych – pierwszego i drugiego stopnia:



Proponowane działania:

Analiza i ewaluacja dotychczasowych działań

Termin realizacji – marzec 2009 roku – w trakcie realizacji projektu „Case Study IP”

Niezbędna jest ocena dotychczasowych działań w celu dokonania analizy – które elementy można poprawić, ulepszyć etc.

Przeprowadzenie badań ankietowych wśród studentów

Termin realizacji: przełom marca i kwietnia 2009 roku

Badanie – roboczy tytuł: *Aktywność zawodowa studentów Instytutu Politologii* – pozwoli zdiagnozować aktualną sytuację. Niezbędne są dane dotyczące dotychczasowego doświadczenia zawodowego studentów oraz oczekiwań w tej sferze w stosunku do Instytutu Politologii.

Diagnoza i obserwacja aktualnej sytuacji na lokalnym rynku pracy

Pod-projekt ciągły – od marca 2009 roku

Przeprowadzony przede wszystkim poprzez obserwację aktualnych ofert pracy dla studentów pojawiających się w serwisach internetowych oraz artykułów ukazujących się w regionalnych dziennikach.

Realizacja programu praktyk zawodowych

Pod-projekt ciągły – od marca 2009 roku

Stworzenie „systemu propozycji” (tj. odpowiedniej bazy danych), z których studenci mogliby wybrać odpowiednią do ich kierunku (specjalizacji) praktykę.

Ważne uwagi techniczne:

- należy zastanowić się nad celowością „3-tygodniowej praktyki” – w sensie realizacji programu w określonym czasie. Czy nie lepszą możliwością byłoby rozbitcie tego okresu w formie „jeden dzień w tygodniu, ale przez dłuższy okres czasu” np. 3 miesiące;
- sprawowania efektywniejszej kontroli nad przebiegiem realizacji praktyki.

Przeprowadzenie cyklu szkoleń i warsztatów dot. procesu tworzenia odpowiedniej ścieżki kariery zawodowej

Skutkiem szkoleń / warsztatów będzie nabycie przez studentów podstawowych umiejętności tj.:

- profesjonalnego tworzenia CV i listu motywacyjnego;
- sztuka autoprezentacji – podstawą zawodowego sukcesu;
- przeszukiwanie dostępnych źródeł w celu efektywniejszego poszukiwania ofert pracy;
- jak pomyślnie przejść etap rozmowy kwalifikacyjnej i assessmentcenter etc.



WEWNĘTRZNY SYSTEM JAKOŚCI KSZTAŁCENIA INSTYTUTU POLITOLOGII

W Instytucie Politologii Uniwersytetu Opolskiego od roku akademickiego 2015/2016 wprowadzono wewnętrzny system jakości kształcenia, stanowiący poszerzenie i uzupełnienie działań podejmowanych na poziomie uczelnianym oraz wydziałowym. Służy to jak najefektywniejszemu wdrożeniu w życie rozporządzeń Ministra Szkolnictwa Wyższego i Nauki oraz zarządzeń Rektora UO z dnia 17.11.2014 roku.

Zespół ds. Jakości Kształcenia Instytutu Politologii powołał do życia Dyrektor Instytutu Politologii na okres kadencji władz. W skład zespołu weszli:

1. dr Adam Drosik – zastępca dyrektora ds. dydaktyki i studentów;
2. dr Grzegorz Haber (przewodniczący zespołu);
3. dr Wojciech Opióła ;
4. dr Marek Chyliński;
5. dr Ewa Skrabacz;
6. mgr Bartosz Maziarz;

Ponadto w skład Zespołu ds. Jakości Kształcenia Instytutu Politologii wchodzi przedstawiciel studentów, wybierany corocznie przez Radę Starostów IP oraz przedstawiciel doktorantów IP.

Instytutowy system jakości kształcenia obejmuje następujące elementy:

- analiza zasobów ludzkich (kadry naukowo-dydaktycznej) oraz pracę nad stworzeniem katalogu dobrych praktyk dydaktycznych;
- okresowe przeglądy i ocena programów kształcenia i planów studiów oraz analiza efektów kształcenia;
- proces ankietyzacji zajęć dydaktycznych przez studentów;
- hospitacje zajęć prowadzonych przez kadre dydaktyczną;
- przygotowanie raportu dotyczącego systemu jakości kształcenia.

Cykliczna analiza zasobów ludzkich

W Instytucie Politologii dokonywana jest ocena zatrudnionych pracowników pod kątem wymagań dotyczących kwalifikacji i doświadczeń zawodowych, zgodnie z rozporządzeniem dotyczącym kształcenia kadry.

Dokonywana jest również co 2 lata ocena nauczycieli akademickich zgodnie z zarządzeniem JM Rektora UO. Odpowiedzialność za właściwy dobór i ocenę kadry naukowo-dydaktycznej ponoszą Dyrektor Instytutu i Dziekan Wydziału.

Okresowe przeglądy i ocena programów kształcenia i planów studiów

1. Zespół ds. Jakości Kształcenia IP co najmniej dwa razy w roku poddaje ocenie wszystkie realizowane programy kształcenia i plany studiów (w tym: karty przedmiotów, punkty ECTS, efekty kształcenia) pod kątem ich zgodności z obowiązującymi wymaganiami Ministerstwa Szkolnictwa Wyższego i Nauki oraz wymogów KRK, a także w celu: doskonalenia i modyfikowania treści programowych i efektów kształcenia oraz dostosowania ich do aktualnego stanu nauki i warunków społeczno-kulturowych rynku pracy.
2. Warto zauważyć, iż omawianie efektów kształcenia oraz propozycje usprawnienia procesu dydaktycznego podejmowane są również na zebraniach

Rady Instytutu, Rad Programowych poszczególnych kierunków, a także na zebraniach katedr, zakładów i pracowni na zakończenie semestru.

3. W celu uzyskiwania wiedzy interdyscyplinarnej organizowane są konferencje, sympozja, seminaria i warsztaty.

Ankietyzacja kadry przez studentów

1. W Instytucie Politologii UO każdy nauczyciel akademicki nie rzadziej niż raz na 2 lata podlega ocenie przez studentów. Ankieta ma charakter anonimowy i jest przeprowadzana w sposób umożliwiający wyciąganie konkretnych wniosków mających na celu poprawę procesu kształcenia.
2. Efektem przeprowadzonej ankietyzacji jest indywidualna rozmowa z pracownikami przeprowadzona przez Dyрекcję Instytutu, ukazująca zarówno ocenę negatywną i pozytywną. Uzyskane informacje służyć będą do poprawy prowadzenia zajęć i uzyskania zamierzonych efektów.
3. Za organizowanie i przeprowadzenie ankiet wśród studentów odpowiedzialny jest Dyrektor Instytutu oraz Zespół ds. Jakości Kształcenia IP, których zadaniem jest wykorzystanie wyników ankiet w celu doskonalenia procesu dydaktycznego realizowanego w Instytucie.

Hospitacja zajęć

1. Hospitacjom podlegają zajęcia dydaktyczne prowadzone przez asystentów, adiunktów oraz starszych wykładowców.
2. Hospitacje nauczycieli akademickich przeprowadzane są nie rzadziej niż raz w danym roku.
3. Hospitacje przeprowadza Dyrekcja Instytutu, Zespół ds. Jakości Kształcenia IP oraz kierownicy katedr, zakładów lub pracowni.

4. Każda hospitacja powinna być omówiona z pracownikiem koncentrując się na mocnych i słabych stronach realizowanych zajęć. Z przeprowadzonych hospitacji sporządza się arkusz oceny hospitowanych zajęć, który zawiera między innymi ogólną ocenę zajęć i zalecenia pohospitacyjne.

W zakresie współpracy z otoczeniem zewnętrznym w celu podnoszenia jakości kształcenia

1. Rozszerzenie współpracy z pracodawcami (interesariuszami), które dostosuje kształcenie do potrzeb rynku;
2. Rozszerzenie współpracy z urzędami i instytucjami w zakresie efektywności kształcenia politologów, internacjologów, dziennikarzy oraz specjalistów ds. bezpieczeństwa,
3. Nawiązanie współpracy z instytucjami, organizacjami i stowarzyszeniami w zakresie podnoszenia efektywności rozwoju i kształcenia studentów,
4. Udział interesariuszy zewnętrznych i pracodawców w pracach Zespołu ds. Jakości Kształcenia IP.

W zakresie poszerzenia współpracy naukowo-dydaktycznej w kraju i zagranicą

1. Prowadzenie wspólnych badań z partnerami krajowymi i zagranicznymi,
2. Organizowanie konferencji, sympozjum, spotkań seminaryjnych w zakresie wymiany doświadczeń w celu podnoszenia jakości kształcenia,
3. Nawiązanie kontaktu z ośrodkami naukowowo-dydaktycznymi w kraju i zagranicą w celu wymiany doświadczeń naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych,
4. Organizowanie wykładów z wybitnymi przedstawicielami nauki dla studentów i pracowników,

5. Promowanie własnych osiągnięć dydaktyczno-naukowych.

Planowane działania w podnoszeniu jakości kształcenia na lata 2015–2020 w zakresie dydaktyki

1. Opracowanie programu promowania dobrych praktyk w celu podnoszenia jakości kształcenia;
2. Cykliczne dostosowywanie i wypracowanie nowych standardów i efektów kształcenia, położenie nacisku na przygotowanie praktyczne oraz łączenie teorii z praktyką;
3. Zorganizowanie szkoleń dla pracowników w celu podnoszenia jakości kształcenia i umiejętności dydaktycznych, organizowanie seminariów dydaktycznych;
4. Udział pracowników w konferencjach dydaktycznych w kraju i zagranicą poznanie systemu kształcenia nauczycieli;
5. Zwiększenie atrakcyjności kształcenia studentów w zakresie efektywności nauczania i uczenia;
6. Poszerzanie zajęć dydaktycznych o aspekt praktyczny.

Analiza zgodności zakładanych efektów kształcenia z potrzebami rynku pracy

Projektując program i plan studiów Rada Programowa i Zespół ds. Jakości Kształcenia Instytutu Politologii były pod silnym wpływem raportów, opinii i ocen, które zostały przygotowane przez Centrum Zawodowej Aktywizacji Studentów Instytutu Politologii i Akademickie Centrum Karier. Wzięte pod uwagę zostały również dokumenty przygotowane przez Powiatowy i Wojewódzki Urząd Pracy, które stanowiły podstawę do pogłębionej analizy lokalnego rynku pracy. Należy tutaj wymienić dokumenty:

- *Analiza Rynku Pracy. Badania WUP przygotowane na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego – lata 2010-2014;*
- *Statystyki Rynku Pracy WUP w Opolu – lata 2010-2014;*
- *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w woj. Opolskim WUP i PUP OPOLE – lata 2010-2014.*

Należy również wspomnieć, iż realizowany obecnie przez zespół CZASu projekt „Absolwent 2.0” idealnie wpisuje się strategię rozwoju Uniwersytetu Opolskiego, a pierwsze wyniki z badań panelowych i ankiet telefonicznych pokazują, iż absolwenci studiów w Instytucie Politologii są dobrze przygotowani do radzenia sobie z wyzwaniami rynku pracy. Podjęte przez Instytut Politologii próby zmiany charakteru zajęć i wzbogacenia ich o elementy stanowiące odpowiedź na zapytania pracodawców (praca nad umiejętnościami miękkimi; położenie zdecydowanego nacisku na efekty kształcenia, które zostać wykorzystane przy budowaniu przyszłej pozycji zawodowej etc.), skutkują również pozytywnymi sygnałami ze strony absolwentów, którzy potwierdzają, iż wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne, uzyskane w trakcie studiów przydają się w życiu zawodowym. Instytut Politologii żywi nadzieję, iż pełna realizacja i ewaluacja

programu „Absolwent 2.0” pozwoli na sformułowanie konkretnych wniosków wdrożeniowych, które będą podstawą działań w obszarze poprawy jakości kształcenia.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracodawców, wyrażonych w raportach i opiniach dot. nowoprojektowanego kierunku zauważalne były oczekiwania, by studenci i absolwenci kierunku nie byli przygotowani jedynie od strony praktycznej lub tylko teoretycznej. W rozmowach z pracodawcami – w formie telefonicznej i bezpośrednich wizyt, realizowanych w okresie lipiec-październik 2015) z różnych przestrzeni – administracyjnej, sektora przedsiębiorstw prywatnych oraz organizacji pozarządowych, przedstawione zostały oczekiwania, by studenci i absolwenci kształceni byli na tyle ogólnie, by móc podejmować pracę w różnych obszarach i na różnych stanowiskach, ale jednocześnie na tyle szczegółowo, by zapewnić wiedzę i umiejętności wynikające z dogłębnego studiowania bezpieczeństwa międzynarodowego. Stąd też w efektach kształcenia tak duży nacisk został położony na zbilansowanie oczekiwań różnych interesariuszy. Doskonale widoczne to jest:

1. w niewielkiej przewadze liczebnej efektów z grupy umiejętności nad tymi z grupy wiedzy i kompetencji społecznych, dzięki czemu zestaw efektów stanowi koherentną całość;
2. w grupie umiejętności położono nacisk na konkretne umiejętności, np. analizowanie, ocenianie, przygotowanie i wykorzystywanie w praktyce
3. na każdym etapie projektowania efektów kształcenia i pochodnych bardzo mocny nacisk położono na stworzenie sieci powiązań pomiędzy ogólnymi realiami bezpieczeństwa międzynarodowego a szczegółowym odzwierciedleniem wyzwań, możliwych do zrealizowania przez nasz Instytut.

Analizując konkretne elementy efektów kształcenia nowego kierunku *Bezpieczeństwo międzynarodowe*, można przypisać je do poszczególnych grup-beneficjentów, czyli podmiotów, które szczególny nacisk położyły w rozmowach właśnie na ich realizację. Szczegółowe wyniki badań zostały uwzględnione w poniższej tabeli³⁰:

<i>Efekty z zakresu wiedzy</i>		
Przedsiębiorstwa prywatne	Administracja publiczna	Organizacje pozarządowe
K_W02, K_W03, K_W04, K_W08, K_W09, K_W10, K_W12	K_W02, K_W03, K_W06, K_W07, K_W09, K_W10, K_W11, K_W12, K_W13, K_W14	K_W03, K_W06, K_W08, K_W09, K_W10, K_W14
<i>Efekty z zakresu umiejętności</i>		
Przedsiębiorstwa prywatne	Administracja publiczna	Organizacje pozarządowe
K_U01, K_U02, K_U05, K_U06, K_U07, K_U08, K_U09, K_U11, K_U13, K_U14, K_U15, K_U16, K_U18	K_U01, K_U02, K_U03, K_U05, K_U06, K_U07, K_U08, K_U09, K_U11, K_U12, K_U14, K_U15, K_U16, K_U17, K_U18	K_U01, K_U02, K_U04, K_U05, K_U06, K_U09, K_U10, K_U12, K_U13, K_U14, K_U15, K_U16, K_U17, K_U18
<i>Efekty z zakresu kompetencji społecznych</i>		
Przedsiębiorstwa prywatne	Administracja publiczna	Organizacje pozarządowe
K_K02, K_K04, K_K06, K_K07, K_K09	K_K02, K_K03, K_K05, K_K06, K_K07, K_K08, K_K10	K_K01, K_K02, K_K03, K_K04, K_K05, K_K06, K_K07, K_K08, K_K09, K_K10

³⁰ Uwzględnione zostały te efekty, które zostały wskazane przez przynajmniej 6 instytucji, spośród 10 przebadanych w każdej kategorii.

Zrealizowane badanie pokazuje, iż przedstawione efekty kształcenia kierunku *Bezpieczeństwo międzynarodowe* spełniają oczekiwania podmiotów obecnych na rynku pracy. Co ważne, zauważalne było zróżnicowanie opinii w zależności od poszczególnych sektorów w odniesieniu do danych zakresów m.in. niskie oczekiwania wobec *kompetencji społecznych* wyrażane przez przedstawicieli przedsiębiorców oraz stosunkowo duże przywiązanie do efektów z zakresu *wiedzy* wyrażane przez przedstawicieli administracji publicznej.

Przeprowadzona analiza wskazuje, iż przed uruchomieniem kierunku *Bezpieczeństwo międzynarodowe*, występuje zgodność zakładanych efektów kształcenia z oczekiwaniami i potrzebami rynku pracy. Warto nadmienić, iż na kanwie doświadczeń i kontaktów nawiązanych przy realizacji tego badania w przyszłości będą przeprowadzane kolejne, bardziej pogłębione projekty, które pozwolą w jeszcze większym stopniu dopasować efekty kształcenia do potrzeb rynku pracy.

studenci analizują i oceniają: Sylwia Chrast, Michał Grochowski, Agnieszka Jaroń - *Analiza SWOT – dobre i złe strony Instytutu z punktu widzenia studentów*;

Informacje wstępne

Analiza SWOT Instytutu Politologii, której poświęcona jest ta praca, to element kluczowy w całej Strategii Public Relations opracowanej dla tej jednostki administracyjnej Uniwersytetu Opolskiego. Analiza tego typu jest z powodzeniem stosowana we wszystkich obszarach planowania strategicznego jako uniwersalne narzędzie pierwszego etapu analizy strategicznej. Niejednokrotnie wykorzystuje się ją do analizy wewnętrznego i zewnętrznego środowiska danej organizacji, czy też instytucji jak ma to miejsce w tym przypadku. Powyższa analiza została stworzona na podstawie wyników ankiety przeprowadzonej wśród społeczności akademickiej mającej kontakt z Instytutem Politologii. Szczegółowe informacje na temat w/w ankiety znajdują się w tabeli (patrz: **Błąd! Nie można odnaleźć źródła odwołania.**).

Badanie opinii dot. Instytutu Politologii UO	
Forma badania	interaktywna ankieta internetowa
Czas trwania	02.12.2013 – 13.12.2013 (11 dni)
Liczba ankietowanych	130 respondentów
Uczestnicy badania	<ul style="list-style-type: none">• studenci• absolwenci• wykładowcy
Badane aspekty	<ul style="list-style-type: none">• warunki architektoniczne• charakterystyka pracowników• prawa i obowiązki studentów• organizacja i poziom kształcenia• inicjatywy, programy, możliwości• całokształt

Cele analizy SWOT

Technika analityczna SWOT polega na posegregowaniu posiadanych informacji o danej sprawie na cztery grupy (cztery kategorie czynników strategicznych): mocne strony (*Strengths*), słabe strony (*Weaknesses*), szanse (*Opportunities*) oraz zagrożenia (*Threats*). Analiza SWOT daje wartościowy rezultat analityczny przy jej zastosowaniu. Dzięki przeanalizowaniu mocnych i słabych stron możemy stwierdzić nad jakimi aspektami powinniśmy się bardziej skupić w planowaniu zmian na przyszłość, a które inicjatywy lub elementy tworzące spójną całość funkcjonują bardzo dobrze. Szanse i zagrożenia to właśnie prognozowanie przyszłościowych inicjatyw: szans na poprawienie warunków zastanych w Instytucie Politologii i jego promowanie, a także zagrożeń wynikających z wymienionych szczegółowo wad. Określenie konkretnych zmian jako celów, które stawiamy sobie na drodze do realizacji jest kluczowe w powodzeniu całej Strategii PR.

Koszty poniesione lub planowane

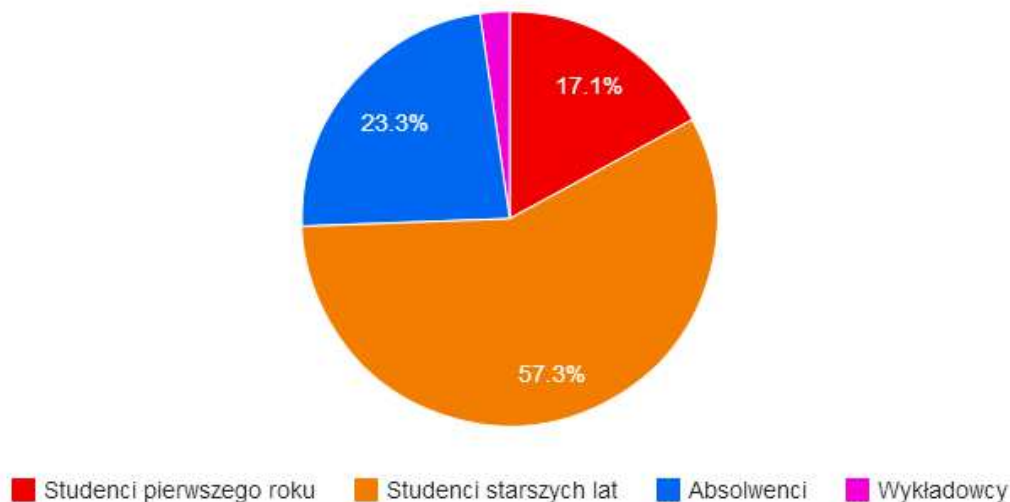
Badanie opinii dotyczących Instytutu Politologii Uniwersytetu Opolskiego wiązało się z minimalnymi kosztami. Sposób przeprowadzenia badania przy użyciu ankiety internetowej ograniczył koszty związane z ewentualnym wydrukiem ankiet w tradycyjnej formie. Jednocześnie pozwoliło to na dotarcie do większej liczby respondentów. Koszty, jakie zostały poniesione na wydrukowanie ok. 10 egzemplarzy czarno-białych ulotek formatu A4, które miały za zadanie rozpowszechnić ankietę i pozwolić na dotarcie do niej większej liczbie zainteresowanych, oscylują w okolicach 1 PLN. Samo zagłębianie się w wyniki i tworzenie na ich podstawie powyższej analizy mocnych oraz słabych stron nie wiązało się z żadnymi kosztami, nie biorąc oczywiście pod uwagę poświęconego czasu.

Planowane koszty dotyczyć mogą jedynie dwóch elementów analizy jakimi są zagrożenia, a właściwie formy przeciwdziałania możliwym zagrożeniom, oraz szanse. Analiza wskazuje, że te koszty, które Instytut Politologii miałby ewentualnie ponieść w przyszłości (w przypadku wdrażania Strategii Public Relations) nie są na tyle duże, aby konieczne było wyszczególnianie ich w tej analizie. Należy wspomnieć, że związane one mogą być m.in. z eliminowaniem słabych stron Instytutu Politologii wymienionych poniżej, które zaznaczali w swoich odpowiedziach ankietowani np. zakup większej ilości ogólnodostępnych dla wykładowców pisaków, zakup dodatkowych rzutników możliwych do wypożyczenia również dla studentów itp.

Uczestnicy projektu

Ankieta interaktywna przeprowadzana w celu zebrania jak największej ilości odpowiedzi od ankietowanych osób wymagała zaangażowania ich w cały proces. Z tego wynika, że respondenci są bezsprzecznie uczestnikami projektu. Poniżej znajdują się informacje na temat procentowego udziału ankietowanych w zbieraniu opinii.

Uczestnicy projektu



Warto zaznaczyć, że kobiety stanowiły ponad połowę respondentów (67,4 %), a mężczyźni znaleźli się w mniejszości (32,6 %). Na tym przykładzie można z pewnością stwierdzić, że kobiety chętniej biorą udział w tego typu badaniach opinii niż mężczyźni. Uczestnictwo w projekcie, które związane jest z ewentualnym wdrażaniem Strategii Public Relations Instytutu Politologii w przyszłości, powinno w założeniach obejmować znacznie większą część społeczeństwa akademickiego, a w szczególności władze Instytutu Politologii (odpowiedzialność za wdrożenie zmian, nowych inicjatyw), a także wykładowców i studentów (czynny udział w realizowaniu strategii i promowaniu Instytutu Politologii).

Zasięg czasowy

CieŜko jednoznacznie określić zasięg czasowy całego projektu, ponieważ Strategie Public Relations są projektami długoterminowymi. Analiza SWOT, która określa wszystkie mocne i słabe strony samego przedmiotu analizy, czyli Instytutu Politologii Uniwersytetu Opolskiego, może być jedynie przyczynkiem do tego, aby stworzyć konkretny plan działania i realizacji zmian, które planujemy wdrożyć w przyszłości. Ten plan oczywiście może mieć szczegółowo zarysowane ramy czasowe,

ale nie jest to koniecznie, natomiast sama analiza SWOT jest tylko narzędziem. Nie można w tym przypadku mówić o czasowości analizy, zwłaszcza dlatego, że sama ona jest zmienna, tak jak zmienny jest przedmiot badań oraz przekonania i prezentowane opinie ankietowanych.

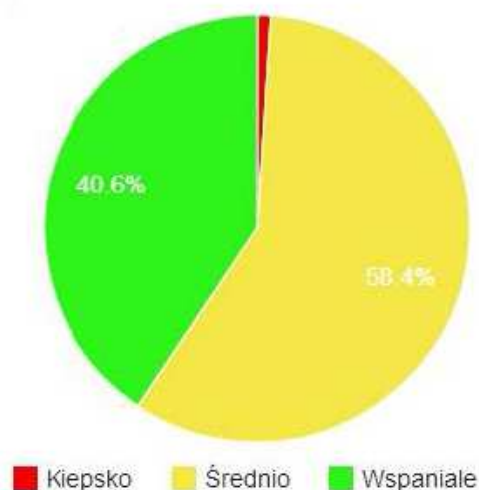
Właściwa analiza SWOT

Wyniki uzyskane z przeprowadzonej ankiety umożliwiły opracowanie rzetelnej i miarodajnej analizy SWOT. Przedstawione poniżej rezultaty są wypadkową opinii studentów, absolwentów oraz wykładowców Instytutu Politologii UO. Przy omawianiu uzyskanych wyników ukażemy mocne strony Instytutu. Zastanowimy się nad istniejącymi szansami, które w przyszłości mogą przerodzić się w atuty uczelni. Nie ominiemy również słabych stron, a także zagrożeń, czyli wszystkiego, co stwarza niebezpieczeństwo zmiany niekorzystnej.

a. Warunki architektoniczne Instytutu Politologii UO

Początkowa część ankiety i pierwsze pytania oscylowały wokół aspektów przestrzennych IP, czyli kubatury budynku, wielkości sal oraz ilości miejsca

Przygotowanie budynku IP do prowadzenia zajęć pod względem przestrzennym



zapewniającej swobodę lub też jej brak. Szczegółowe rezultaty znakomicie obrazuje poniższy wykres.

Niespełna 60% głosów ankietowanych jest zdania, że budynek jest dobrze przystosowany, ale można niewątpliwie spotkać lepiej zaprojektowane obiekty. Jedynie 1% respondentów (należy wziąć pod uwagę granicę błędu statystycznego) wskazał jakoby budynek Instytutu był nieprzystosowany do tak dużej liczby studentów.

Kolejne pytanie dotyczyło przystosowania IP dla osób niepełnosprawnych. Budynek w świetle wyników nie budzi zastrzeżeń co do potrzeby zwiększenia liczby udogodnień dla osób niepełnosprawnych. Prawie połowa głosów była zdania, iż budynek IP spełnia wszelkie potrzebne warunki osobom niepełnosprawnym. Tylko dwie spośród wszystkich odpowiedzi były negatywne.

Poniższy wykres dotyczący kolejnego pytania poruszającego kwestie architektoniczne i przestrzenne świetnie obrazuje wysnute przez nas poniżej wnioski.

Wyposażenie sal i przystosowanie do prowadzenia zajęć.



Pomoce naukowe oraz wyposażenie sal wykładowych w sprzęty elektroniczne ułatwiający naukę są na średnim poziomie, co daje możliwość poprawy sytuacji w przyszłości. Dwudziestu ośmiu respondentów odpowiedziało, że nie ma potrzebnego wyposażenia, co w znacznej mierze utrudnia edukację.

Dokonując dalszych rozważań, zauważyliśmy, że aż 60% jest zdania, iż pomijając okres potrzebny na zaaklimatyzowanie i adaptację nowych studentów na uczelni, nie zauważa się większych trudności w poruszaniu się po terenie wydziału.

Gdy zapytaliśmy studentów, czy dostrzegają jakieś aspekty architektoniczne, które przeszkadzają w prowadzeniu zajęć dowiedzieliśmy się, że tym, co przeszkadza studentom na IP jest brak miejsca, w którym mogliby oni spożyć posiłek oraz odczekać czas pomiędzy zajęciami. Częste awarie windy to również istotny problem architektoniczny, szczególnie dla osób niepełnosprawnych. Mała ilość miejsc siedzących na korytarzach to także duża niedogodność. Wielu studentów zwraca również uwagę na niewygodne siedzenia w salach wykładowych. Jak zauważa jeden z nich: *„Każde siedzenie powinno mieć podbicie”*.

b. Charakterystyka pracowników Instytutu Politologii UO

Kadra naukowa oraz pracownicy Instytutu odznaczają się kulturą osobistą, są mili, sympatyczni i uprzejmi, co podkreśliły aż 73 osoby. Pięćdziesięciu dziewięciu ankietowanych jest zdania, że wykładowcy są otwarci na potrzeby studentów. Według 47 ankietowanych stosują oni dogodne formy zaliczenia. Rzetelność oraz profesjonalizm kadry naukowej są również wysoko oceniane. Ankietowani wskazywali również inne pozytywne cechy wykładowców tj. sumienność, oprócz tego są pomocni, życzliwi i mają poczucie humoru. Ponadto jeden z respondentów zauważył, że: „młoda kadra pracowników to najlepsza wizytówka Instytutu”.

Oprócz zalet ankietowani za zadanie mieli wypunktowanie negatywnych cech jakimi odznaczają się pracownicy IP. Niepunktualność była najczęściej wskazywaną odpowiedzią. Umiejętność przekazywania wiedzy przez wykładowców według 33 ankietowanych również pozostawia wiele do życzenia. Respondenci uskarżają się również na stosowanie niewymiernych do efektów ocen. Pytani poproszeni o wskazanie innych, niewymienionych negatywnych cech zauważyli, że wykładowcy zmieniają formę zaliczenia w czasie semestru, co bywa dezorientujące. Są to jednak opinie tak nieliczne, że na ich podstawie nie da wyciągnąć się konstruktywnych wniosków.

c. Prawa i obowiązki studentów Instytutu Politologii UO

Studenci obiektywnie przyznają, że główną tendencją wśród nich i ich kolegów jest brak chęci wychodzenia poza ściśle narzucone minimum wymogów. Ponadto oprócz tego bez skrępowania mówią, że wolą tracić czas na kombinowanie niż naukę. Prawie tak samo liczebna grupa ankietowanych przyznaje, że opolskich studentów charakteryzuje lekceważący stosunek do nauki.

W kwestii łamania praw studenta, IP może poszczycić się całkiem dobrymi wynikami. Prawie wszyscy ankietowani uważają, że w przypadku zrzeczania się w

organizacjach studenckich nie ma wyraźnych utrudnień ze strony Instytutu. Około 75% ankietowanych nie zauważyło przejawów łapówkarstwa, płatnej protekcji czy świadczenia korzyści fizycznych. Nie zauważa się także dyskryminacji na tle rasowym, płciowym, religijnym, czy innym związanym z różnicami kulturowymi lub społecznymi. Studenci, poproszeni o wskazanie innych przykładów łamania praw, nie zauważyli rażących przejawów ich naruszania. Jednakże, 40 spośród ankietowanych przyznaje, że zdarzają się przypadki, kiedy to wykładowcy nie przyjmują zaświadczeń lekarskich, gdy opuszczanie zajęć nie jest nagminne i widocznie celowe.

d. Organizacja i poziom kształcenia w Instytucie Politologii UO

Prawie połowa ankietowanych uważa, że poziom kształcenia jest na wysokim poziomie. A także jest to jedno z najlepszych miejsc do edukacji. Natomiast 50 respondentów jest zdania, że jest to miejsce średnio przystosowane do edukacji. Na poparcie wyżej wspomnianych wniosków stworzona została poniższa tabela.

Opinia respondenta	Stosunek procentowy	Ilość głosów
Bardzo źle – to jest z miejsc najsłabiej edukujących studentów.	0%	0
Źle – edukując się tutaj, niewiele można się nauczyć i doświadczyć.	4,9%	6
Średnio – poziom kształcenia można określić jako przeciętny.	40,7%	50
Dobrze – to jedno z lepszych miejsc do edukacji.	44,7%	55
Bardzo dobrze – poziom kształcenia na naprawdę wysokim poziomie.	9,8%	12

e. Inicjatywy, programy, możliwości

Analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące znajomości i korzystania z programów, inicjatyw oraz miejsc w Instytucie, jednoznacznie wykazała, że studenci większość z uczelnianych ofert doskonale zna, lecz z uczestnictwem w nich jest już niemały problem. Być może wynika to z niedostatecznego poinformowania osób studiujących, bądź nie są oni w ogóle zainteresowani tym, co IP ma im do zaoferowania.

Spośród wszystkich ankietowanych, aż 54 osoby są użytkownikami zasobów Biblioteki Międzyinstytutowej. Czterdzieści siedem osób korzysta z zakładki „aktualności” na stronie internetowej Instytutu. Czterdzieści cztery osoby odwiedzają punkt ksero w Instytucie. Oprócz tego 42 osoby uczęszczają na spotkania, debaty i konferencje, a 38 osób odwiedza facebookowy fanpage. Trzydziestu sześciu respondentów aktywnie bierze udział w mediach studenckich, zaś 32 osoby korzystają z różnego rodzaju stypendiów. Pięćdziesięciu spośród odpytywanych zna i korzysta z automatu z żywnością w razie potrzeby. Program Erasmus to najbardziej znana z inicjatyw oferowanych przez Instytut. I jeżeli będzie on szerzej omawiany i wyjaśniany, może się stać szansą dla Instytutu na pozyskanie nowych uczestników.

Wśród niewymienionych w ankiecie propozycji, oferowanych przez Instytut Politologii, to właśnie projekt „Europa Master” został kilkakrotnie wskazany przez ankietowanych, w kontekście przedsięwzięć szczególnie interesujących. Ponadto istnienie przyuczelnianej siłowni na świeżym powietrzu jest według respondentów świetną możliwością spędzania wolnego czasu. Na miano ciekawej inicjatywy, w której Uniwersytet Opolski bierze udział, zasłużyło partnerstwo uczelni w stowarzyszeniu „Mediatory”.

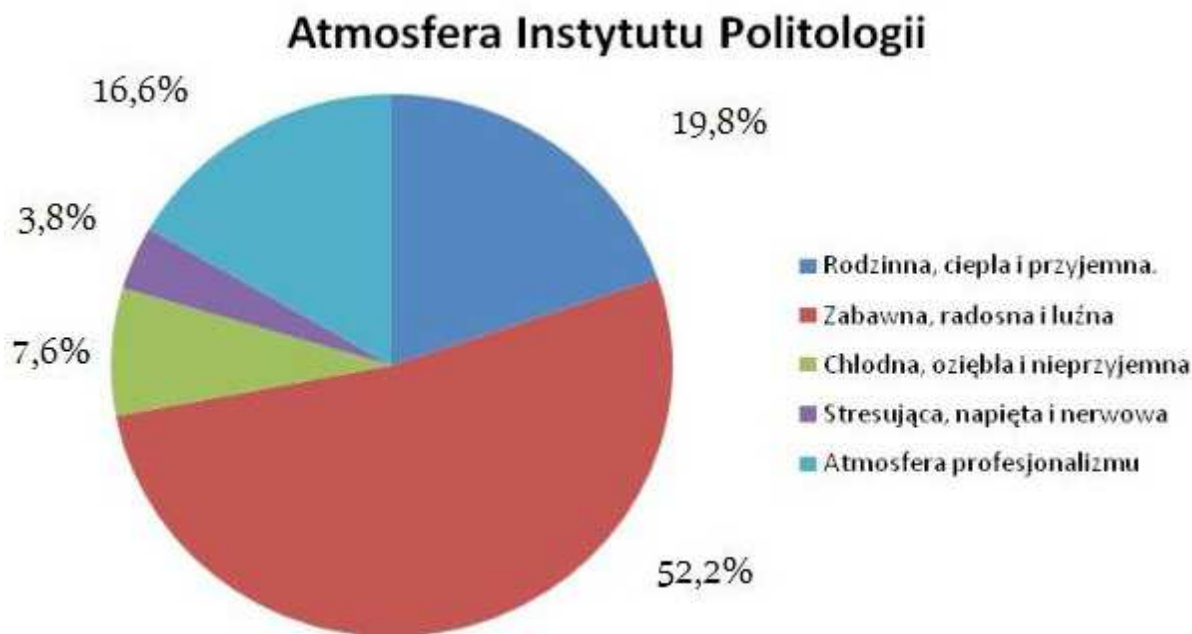
Jedną z inicjatyw, których brakuje w Instytucie Politologii jest kwestia wyjazdów studyjnych. Brak ten, nie jest jednak spowodowany tym, że owe wyjazdy nie są organizowane, lecz tym, że proces rekrutacyjny wydaje się być niejasny, zawily i przede wszystkim ograniczający dostęp dla większości chętnych. Dodatkowo respondenci opowiadają się za większą liczbą spotkań z politykami, które uważają

za przydatne i rozwijające. Studenci oczekiwaliby także zajęć praktycznych w placówkach państwowych, poza obowiązkowymi do zaliczenia praktyk zawodowych.

Niespełna 30% ankietowanych uważa, że program zaliczenia praktyk w Instytucie Politologii jest dobry i nie ma trudności z ich zaliczaniem. Niestety kolejny, bardzo zbliżony do poprzedniego udział procentowy ankietowanych wskazuje, iż osoby te nie mają żadnych informacji na temat sposobu zaliczania praktyk. Problem może być niepokojący. Szczególnie z uwagi na fakt, że tylko 9% z całości biorącej udział w ankiecie uważa, że odbywanie praktyki przynosi duże doświadczenie, a formuła zaliczenia jest przejrzysta i łatwa do zrealizowania.

f. Całokształt

Respondenci zapytani o ocenę atmosfery panującej w Instytucie Politologii w znacznej większości oceniają ją pozytywnie. Nastrój panujący w IP określany jest jako: luźny, radosny i zabawny. Wszystko to jednak przy zachowaniu pełnego profesjonalizmu ze strony wykładowców oraz pełnego zaangażowania ze strony studentów Instytutu Politologii. Poniższy wykres ilustruje wszystkie oceny procentowe atmosfery w IP.



Uzyskanie jednoznacznej oceny wszystkich aspektów IP jest bardzo trudne, jednakże najczęściej pojawiającym się zarzutem jest ten, o braku możliwości kontynuacji studiów na kierunku dziennikarstwo na poziomie studiów uzupełniających magisterskich. Drugim ważnym aspektem jest ten o powodach studiowania właśnie na UO. Część z ankietowanych otwarcie przyznaje, że decyzja o rozpoczęciu edukacji na UO była podyktowana nie tyle silną pozycją placówki na tle szkół wyższych, co „ostatnią deską ratunku” w znaczeniu, że nie dostali się oni na inną uczelnię. Drugim powodem, dla którego studenci wybierali właśnie UO były powody czysto logistyczne. Uniwersytet był po prostu najbliższą znajdującą się szkołą w obrębie miejsca zamieszkania danego studenta. Pojawiały się jednak głosy przychylne, jak choćby: *„Plusem uczelni jest dobra atmosfera, od życzliwych pań sprzątaczek i portierów po większość wykładowców”*. Oto inna opinia: *„Świetna atmosfera, świetni wykładowcy. Z niekłamaną przyjemnością chodziłem na zajęcia i egzaminy”*.

Z ankiety jednoznacznie wynika, iż absolwentów IP studia na naszym Instytucie nie przygotowały w dostatecznym stopniu do bycia konkurencyjnym na rynku pracy: *„Uczelnia oraz wiedza nabyta w trakcie kształcenia na IP w żaden sposób nie pomogły w realizacji moich planów zawodowych”*. Jednakże absolwenci

wskazują, iż wiedza zdobyta w toku nauczania, mimo że nie przydaje się w życiu zawodowym, to jest przydatna w życiu codziennym oraz kontaktach prywatnych: „Trzy lata spędzone na Instytucie były fajną przygodą, dużo fajnych znajomości, ale w życiu zawodowym te studia nie przydały mi się w niczym.”

Mocne Strony (Strengths)

1. Bardzo dobre przystosowanie budynku dla osób niepełnosprawnych,
2. Dość dobrze zaprojektowany budynek instytutu ułatwiający rozeznanie się,
3. Pracownicy określani jako: mili, sympatyczni, uprzejmi, pomocni, otwarci na potrzeby studentów,
4. Ścisłe przestrzeganie praw studenta i respektowanie ich przez pracowników,
5. Dość wysoki poziom kształcenia,
6. Dobre poinformowanie studentów o istnieniu różnych inicjatyw i programów,
7. Dobrze zorganizowany program zaliczenia praktyk zawodowych,
8. Panująca w Instytucie przyjemna, radosna i luźna atmosfera.

Słabe strony (Weaknesses)

1. Ograniczona ilość niezbędnego do nauki wyposażenia sal np. rzutników,
2. Częste awarie windy,
3. Brak przytulnego miejsca, w którym można odpocząć i zjeść między zajęciami,
4. Niewielka ilość ławek na korytarzach i niewygodne siedzenia w salach,
5. Niepunktualność pracowników,
6. Stosowanie ocen niewymiernych do osiągniętych efektów,
7. Nieprzyjmowanie zaśw. lekarskich, gdy opuszczanie zajęć nie jest nagminne,
8. Niejasne zasady uczestnictwa w programach i inicjatywach, oraz nieodinformowanie w kwestii praktyk,
9. Brak oferty studiów II stopnia na kierunku dziennikarstwo i kom. społeczna.

Możliwości (Opportunities)

1. Modernizacja obiektu, aby był jeszcze bardziej przystępny i reprezentatywny.
2. Zachęcenie absolwentów szkół średnich wysokim poziomem kształcenia i panującą przyjazną atmosferą,
3. Jeszcze lepsze wyniki kształcenia powodowane otwarciem pracowników na potrzeby i propozycje studentów,
4. Dobre praktyczne przygotowanie studentów do przyszłego zawodu.

Zagrożenia (Threats)

1. Negatywne implikacje związane z niejasnościami dotyczącymi praktyk,
2. Tracenie studentów studiów II stopnia wybierających inne uczelnie np. UW.

Podsumowanie

Po wnikliwej analizie opinii, odczuć oraz uwag respondentów, oś pozytywów wyraźnie da się oddzielić od osi negatywów. Z całą pewnością do mocnych stron IP należałoby zaliczyć dobrze wykwalifikowaną i przyjaźnie nastawioną kadre naukową. Nie tworzy ona barier nie do przejścia przez studentów, wręcz przeciwnie z odpowiedzi ankietowanych jasno wynika, że są oni zorientowani na potrzeby żaków i służą pomocą w każdej sytuacji. Tworzy to pozytywną atmosferę, jakże ważną w procesie zdobywania wiedzy. Innym, lecz nie mniej ważnym pozytywem jest przystosowanie Instytutu do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Do szans jakie jawią się na uczelnianym horyzoncie zaliczyć należy modernizację obecnego obiektu, tak aby stał się on nowoczesnym centrum naukowym. Szereg istniejących i prężnie działających inicjatyw i programów uczelnianych takich jak „Erasmus”, czy „Europa Master” daje ogromne możliwości wszechstronnego rozwoju na różnych płaszczyznach. Poza tym wspomniana we wcześniejszej części pracy atmosfera i kadra pracownicza może okazać się świetną wizytówką Instytutu Politologii w szkołach średnich.

Z kolei do słabych stron IP zaliczyć należy fakt, iż nie ma możliwości kontynuacji niektórych kierunków na poziomie studiów uzupełniających magisterskich. Jest to bardzo istotny czynnik, który zabiera studentom poczucie przynależności do jednego miejsca, gdyż kierowani chęcią kontynuacji studiów na danym kierunku zmuszani są do wyjazdu do innego miasta. Poważną wadą architektoniczną budynku według ankietowanych jest brak miejsca, gdzie mogliby zjeść, poczekać czy po prostu porozmawiać. Na razie funkcję tę pełnią ławki przy drzwiach wejściowych, których nie dość, że jest niewiele, to w okresie zimowym jest tam zimno i nieprzyjemnie.

raport z badania CZAS IP: Ankieta wstępna dla
studentów pierwszego roku Instytutu Politologii
Uniwersytetu Opolskiego

(przeprowadzona 30 września 2010 roku)

EWALUACJA

Kierunek studiów:	Ilość ankiet
Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	81
Politologia	59
Stosunki międzynarodowe	68
SUMA:	208

Przygotował zespół:

**Sandra WADOWSKA, Aleksandra WRONA, Grzegorz HABER,
Bartosz MAZIARZ.**

1. Z jakiej miejscowości pochodzisz?

(podaj nazwę)

Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Politologia	Stosunki międzynarodowe
Bogusławice - 1	Brzeg: 3	Biała - 1
Brzeg - 2	Chrzastowice: 1	Biała Piska - 1
Bytom - 2	Częstochowa: 3	Borkowice - 1
Częstochowa - 3	Draby: 1	Brzeg - 2
Dąbrowa Niemodlińska - 1	Gliwice: 1	Budzistaw Kościelny - 1
Dębica - 1	Gogolin: 1	Częstochowa - 1
Gliwice - 2	Gosięcín: 1	Dąbrowa Górnicza - 1
Głogówek - 1	Kluczbork: 1	Dobrzeń Wielki - 2
Głubczyce - 2	Kłobuck: 1	Gliwice - 1
Goczałków - 1	Krapkowice: 1	Głubczyce - 1
Gościce - 1	Krynica: 1	Głuchołazy - 2
Góra Siewierska - 1	Książenice: 1	Gręboszów - 1
Karłowice - 1	Lewin Brzeski: 1	Grodków - 1
Kędzierzyn-Koźle - 4	Myszków: 1	Góra - 1
Kłobuck - 3	Nysa: 4	Górki - 1
Kłodzko - 1	Ochodze: 1	Jełowa - 1
Kobylany - 1	Olesno: 2	Kamyk - 1
Kolno - 1	Opole: 11	Kędzierzyn-Koźle - 3
Komorno - 1	Osnowiec: 1	Kępno - 1
Lubliniec - 2	Pajęczno: 1	Kietrz - 1
Łowicz - 1	Prudnik: 1	Kłodzko - 1
Miedzychórz - 1	Przypiecz: 1	Krasiejów - 1
Myszków - 1	Racibórz: 1	Kup - 1
Nysa - 2	Radlin: 1	Lubliniec - 2
Olbrachcice - 1	Radomsko: 1	Łosiów - 1

Opole – 10 Oświęcim - 1 Ozimek – 2 Proślice - 1 Przechód – 1 Radomsko - 2 Racibórz – 5 Rędziny - 1 Rydułtowy – 2 Sokołowsko – 1 Strzelce Opolskie - 1 Świdnica – 1 Tarnobrzeg - 1 Tarnowskie Góry - 2 Wadowice – 1 Waleńczuki – 1 Wieluń - 1 Wiśla - 1 Zabrze - 3 Zawadzkie - 1 Zawiercie - 1 Zdzieszowice – 1	Rybnik: 1 Siemianowice Śląskie: 1 Siemkowice: 1 Skarbimierz: 1 Strzelce Opolskie: 1 Tarnowskie Góry: 1 Toszek: 1 Tworóg: 1 Więcnierzyce: 1 ?? Zduńska Wola: 1 Zębówice: 1 Żywiec: 2	Moszna – 1 Niekarmia - 1 Nysa – 1 Obrowiec - 1 Opole – 11 Ostre - 1 Piekary Śląskie - 1 Pietrowice Wielkie – 1 Pomorzowice - 1 Prudnik – 2 Pszów - 1 Racibórz - 2 Radomsko – 2 Reńska Wieś – 1 Stare Siołkowice - 1 Starokrzepice - 1 Tomaszów Mazowiecki – 1 Walce – 1 Wichrów – 1 Wieluń - 1 Zajązków – 1 Zielina - 1 Zimna Wódka - 1
---	--	---

2. Jakiej ponadgimnazjalnej szkoły jesteś absolwentem?

(podaj nazwę i miejscowość)

Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Politologia	Stosunki międzynarodowe
I LO im. Bolesława Chrobrego w Brzegu - 2	LO nr 1 w Brzegu: 2	LO w Białej - 2
Zespół Szkół Zawodowych nr 1 w Brzegu - 1	LO nr 2 w Brzegu: 1	Technikum Ekonomiczne w Białej Piskiej – 1
LO Bytom - 1,	Zespół Szkół Ekonomicznych w Brzegu: 1	LO nr I w Brzegu – 3
LO Cieszyn -1,	Technikum Ekonomiczne w Brzegu: 1	Państwowe Szkoły Budownictwa w Bytomiu – 1
II LO im. Romualda Traugutta w Częstochowie - 1	LO nr 2 w Częstochowie: 1	LO nr II w Bytomiu - 1
IV LO im. Henryka Sienkiewicza w Częstochowie - 1	LO nr 3 w Częstochowie: 1	LO nr II w Częstochowie - 1
LO im. W. Andersa w Częstochowie - 3	LO nr 6 w Częstochowie: 1	Ogólnokształcąca Szkoła Sztuk Pięknych w Dąbrowie Górniczej - 1
IX LO w Częstochowie - 1	LO w Działoszynie: 1	Zespół Szkół w Dobrzenu Wielkim – 3
LO Dębica - 1,	Zespół Szkół Ekonomiczno-Usługowych w Gliwicach: 1	LO nr III w Gliwicach - 1
LO nr 3 w Gliwicach – 2	Zespół Szkół Ogólnokształcących w Głubczycach: 1	LO nr V w Gliwicach – 1
I LO w Głubczycach - 3	Zespół Szkół Rolniczych- Centrum Kształcenia Praktycznego w Grodkowie: 1	LO w Głubczycach - 2
I LO Kędzierzyn-Koźle – 3,	LO im. KEN w Gogolinie: 1	LO w Głuchołazach – 2
II LO im. Mikołaja Kopernika w Kędzierzynie-Koźlu - 2	LO im. Henryka Sienkiewicza w Kędzierzynie-Koźlu: 1	LO w Gogolinie - 1
LO Kluczbork – 2	LO nr 1 w Kluczborku: 1	LO w Górze - 1
LO nr 3 im K. Kosińskiego w Kłobucku - 3	LO im. K. Kosińskiego w Kłobucku: 1	LO nr I w Kędzierzynie-Koźlu – 3
I LO im. Bolesława Chrobrego w Kłodzku - 1	LO im. J.J. Paderewskiego w Knurowie: 1	LO nr II w Kędzierzynie-Koźlu - 1
IX LO Kraków - 1,	Liceum Ogólnokształcące w Krapkowicach: 1	LO nr I w Kępnie – 1
LO Kolno - 1	LO im. H. Sucharskiego w Myszkowie: 1	Liceum Profilowane w Kietrze - 1
LO Lubliniec - 1,	Zespół Szkół Ekonomicznych w Nysie: 1	LO w Kluczborku – 1
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 4 w Łowiczu - 1	ZSM w Nysie: 2	LO nr III w Kłobucku - 1
LO Niemodlin - 1	LO nr 1 „Carolinum” w Nysie: 1	LO w Kłodzku – 1
LO Nysa - 1	LO im. Lotników Polskich w Oleśnie: 3	LO nr I w Koninie - 1
I LO w Opolu - 2	Zespół Szkół Elektrycznych Opole: 2	LO w Krzepicach - 1
		ZS w Lublińcu - 1
		Technikum Hotelarskie w Lublińcu – 1
		LO nr I w Namysłowie - 1

<p>LO nr 2 im. Marii Konopnickiej w Opolu - 4 LO V w Opolu - 3 PLO nr 6 w Opolu - 3 Liceum TAK im. Ireny Sendlerowej w Opolu - 1 LO Oświęcim - 1, LO w Paczkowie - 1 LO Prudnik - 1, II LO w Raciborzu - 3 Ekonomik Racibórz – 1 LO Radomsko - 2, II LO im. Andrzeja Frycza Modrzejewskiego w Rybniku - 1 I LO im. Noblistów Polskich w Rydułtowach - 1 I LO im. Walentego Roździeńskiego w Sosnowcu - 1 LO Strzelce Opolskie - 1, LO w Strzegomiu - 1 LO Świdnica - 1, LO Syców - 1, LO Tarnobrzeg - 1, II LO im. Stanisława Staszica w Tarnowskich Górach – 1 ZSTG Tarnowskie Góry - 1, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Wadowicach - 1 LO Wałbrzych - 1, LO Wieluń - 1, LO Zabrze - 1, ZS Zabrze - 1, LO Zawadzkie - 1 II LO im. Heleny Malczewskiej w Zawierciu – 1</p>	<p>LO nr 1 w Opolu: 3 LO nr 2 w Opolu: 3 LO nr 3 w Opolu: 2 LO nr 4 w Opolu: 1 LO nr 5 w Opolu: 2 LO nr 6 w Opolu: 1 WZDZ- Technikum w Opolu: 1 ZSZ im. S. Staszica w Opolu: 1 ZSTiO im. K. Gzowskiego w Opolu: 1 Liceum im. K. Gzowskiego w Opolu: 1 Zespół Szkół w Pajęcznie (LO): 1 LO nr 1 w Prudniku: 1 LO nr 1 w Raciborzu: 1 Technikum Ekonomiczne w Radomsku: 1 LO nr 2 w Rybniku: 1 LO nr 2 w Siemianowicach Śląskich: 1 Zespół Szkół Zawodowych nr 1 w Strzelcach Opolskich: 1 LO nr 1 w Tarnowskich Górach: 2 LO nr 2 w Wieluniu: 1 LO nr 1 w Wodzisławiu Śląskim:1 LO nr 1 w Zduńskiej Woli: 1 LO im. M. Kopernika w Żywcu: 1 Szkoła Mistrzostwa Sportowego w Żywcu: 1</p>	<p>LO Carolinum w Nysie – 1 LO w Oleśnie - 1 LO nr I w Opolu – 3 LO nr II w Opolu - 1 LO nr III w Opolu – 1 LO nr IV w Opolu – 1 LO nr V w Opolu - 2 LO nr VI w Opolu – 7 Społeczne LO im A. Einsteina w Opolu – 1 Zespół Szkół Ekonomicznych w Opolu - 1 LO nr I w Prudniku – 2 LO nr I w Raciborzu - 2 LO nr II w Raciborzu - 1 LO nr I w Radomsku - 1 LO nr II w Radomsku – 1 LO w Strzelcach Opolskich – 1 LO w Tomaszowie Mazowieckim – 1 LO nr I w Wieluniu - 1 LO w Żywcu - 1 LO (brak lokalizacji) - 2</p>
---	--	--

3. Czy w czasie nauki w szkole ponadgimnazjalnej brałeś(-łaś) udział w dodatkowych zajęciach tj. korepetycjach?

Odpowiedź:	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna		Politologia		Stosunki międzynarodowe	
	a. Tak, często;	12	15%	7	12%	11
b. Tak, rzadko;	31	38%	19	32%	36	53%
c. Nie brałem(-łam) udziału.	37	46%	32	54%	21	31%

4. Czy kierunek w naszym Instytucie to był jedyny kierunek, na jaki próbowałeś(-łaś) się dostać podczas tegorocznej rekrutacji?

Odpowiedź:	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna		Politologia		Stosunki międzynarodowe	
	a. Tak;	27	33%	25	42%	24
b. Nie	54	67%	34	58%	40	59%

(podaj nazwę uczelni i kierunek)

Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Politologia	Stosunki międzynarodowe
<p>PO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administracja – 1 - Budownictwo – 1 - Europeistyka - 2 - Turystyka i rekreacja – 1 <p>PWSZ Nysa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dietetyka - 1 <p>UJ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dziennikarstwo i komunikacja społeczna – 2 - Filologia włoska – 1 - Psychologia - 1 - Socjologia - 1 <p>UŁ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dziennikarstwo i komunikacja społeczna - 3 <p>UMCS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Psychologia - 1 <p>UO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bioinformatyka - 1 - Edukacja kreatywna z medialną - 1 - Filologia angielska - 2 - Filologia germańska - 1 - Język biznesu - 1 - Politologia – 3 - Prawo - 1 - Psychologia - 5 - Socjologia - 1 - Stosunki międzynarodowe – 2 	<p>UJ</p> <p>Bezpieczeństwo Narodowe: 1</p> <p>UŁ</p> <p>Dziennikarstwo: 1</p> <p>Psychologia: 1</p> <p>UO:</p> <p>Administracja: 4</p> <p>Dziennikarstwo: 4</p> <p>Ekonomia: 1</p> <p>Europeistyka: 1</p> <p>Filologia Polska: 1</p> <p>Filologia Rosyjska: 1</p> <p>Historia: 2</p> <p>Język Biznesu: 1</p> <p>Prawo: 2</p> <p>Psychologia: 1</p> <p>Resocjalizacja: 1</p> <p>Socjologia: 1</p> <p>Stosunki Międzynarodowe: 1</p> <p>UŚ</p> <p>Politologia: 1</p> <p>Zarządzanie i Inżynieria Produkcji: 1</p> <p>UWr</p> <p>Dziennikarstwo: 1</p> <p>Europeistyka: 1</p> <p>Politologia: 1</p>	<p>AE w Katowicach:</p> <p>Ekonomia: 1</p> <p>Gospodarka i zarządzanie publiczne: 1</p> <p>PO:</p> <p>Europeistyka: 1</p> <p>Logistyka: 1</p> <p>UEkon. w Poznaniu:</p> <p>Polityka społeczna: 1</p> <p>UEkon. we Wrocławiu</p> <p>Ekonomia: 1</p> <p>UO:</p> <p>Administracja: 4</p> <p>Dziennikarstwo i komunikacja społeczna: 5</p> <p>Europeistyka: 1</p> <p>Filologia angielska: 2</p> <p>Filologia polska: 1</p> <p>Język biznesu: 3</p> <p>Pedagogika pracy: 1</p> <p>Politologia: 2</p> <p>Prawo: 3</p> <p>Resocjalizacja: 1</p> <p>Socjologia: 1</p> <p>UWr:</p> <p>Bezpieczeństwo narodowe: 1</p> <p>Prawo: 1</p> <p>(Brak uczelni)</p>

Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Politologia	Stosunki międzynarodowe
<p>- URz: - Filologia polska -</p> <p>UŚ: - Psychologia - 3</p> <p>UW: - Dziennikarstwo i komunikacja społeczna - 1</p> <p>UWr: - Dziennikarstwo i Komunikacja społeczna – 19 - Prawo - 1 - Psychologia - 1 - Socjologia – 1</p>	<p>(Brak uczelni) Dziennikarstwo: 3 Kulturoznawstwo: 1 Resocjalizacja: 1</p>	<p>Europeistyka: 1 Filologia: 1 Filologia angielska: 1 Prawo: 3 Socjologia: 1 Turystyka międzynarodowa: 1</p>

5. Czy uważasz, iż dokonałeś(-łaś) słusznego wyboru, podejmując studia w naszym Instytucie?

Odpowiedź:	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Politologia	Stosunki międzynarodowe
a. Tak	77	59	67
b. Nie	2	0	Zobaczymy: 1

Odpowiedź zwięźle uzasadnij:

Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Politologia	Stosunki międzynarodowe
<p>TAK:</p> <ol style="list-style-type: none"> atrakcyjna oferta 8 blisko domu, mnóstwo znajomych 3 dobra opinie Instytutu Politologii 5 dobry sposób na przyszłą pracę małe miasto 1 możliwość teoretycznego i praktycznego przygotowania 2 perspektywy rozwoju 2 pomoc w kształtowaniu/rozwoju zainteresowań 4 przyszłościowy kierunek 2 studia marzeń 1 sukces w przyszłości 9 wymarzony zawód 2 <p>NIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> alternatywny wybór – psychologia 1 okaże się w przyszłości, czy dokonałem dobrego wyboru 1 	<p>Jestem związany z Opolem: 1</p> <p>Klimat/atrakcyjność miasta: 1</p> <p>Mam tutaj znajomych: 1</p> <p>Możliwość uzyskania pracy w wielu miejscach/ Kierunek przyszłościowy: 3</p> <p>Możliwość zdobycia dobrego wykształcenia/oferta dydaktyczna: 3</p> <p>Możliwości rozwoju: 3</p> <p>Nadzieja/Przekonanie: 1</p> <p>Nie umiem uzasadnić: 1</p> <p>To kierunek, który pomoże mi zrealizować moje cele: 1</p> <p>Zainteresowanie polityką/naukami politycznymi: 7</p>	<p>Chęć polepszenia znajomości języków obcych: 2</p> <p>Kierunek jest interesujący: 9</p> <p>Kierunek ma dobrą renomę: 3</p> <p>Miła atmosfera: 2</p> <p>Pomoże mi to w dalszych planach zawodowych: 2</p> <p>Poziom wysoki: 2</p> <p>Studia/kierunek dają możliwości: 3</p> <p>Studia mogą być dobrą alternatywą do kierunku filologia: 1</p> <p>Uniwersytet Opolski jest najbliższym, w którym są SM</p> <p>Uniwersytet spełnia moje wymagania: 4</p> <p>Wszędzie blisko: 1</p> <p>Zainteresowanie: 4</p>

6. Czy działałeś(-łaś) lub też obecnie działasz w organizacjach pozarządowych?

	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Politologia	Stosunki międzynarodowe
a. Tak (podaj nazwy)	6 Młodzi Demokraci - 1 Stowarzyszenie na Rzecz Pomocy Osobom Niepełnosprawnym "Siedlisko" - Zawadzkie - 1 WOŚP - 1 ZHP - 3 ZHR - 1	2 Forum Samorządowe Nysa: 1 Stowarzyszenie Sympatyków Odry Wodzisław: 1	1 ZHR: 1
b. Nie	74	55	67

7. Jaką (konkretną) pracę chciałbyś(-łabyś) wykonywać po ukończeniu studiów?

Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Politologia	Stosunki międzynarodowe
Agencja reklamowa - 4 Aktorka - 1 Brak planów - 4 Dziennikarz motoryzacyjny - 1 Dziennikarz muzyczny - 4 Dziennikarz polityczny - 1 Dziennikarz prasowy - 16 Dziennikarz radiowy - 15	Biznesman/przedsiębiorca: 1 Dziennikarz, media (w tym polityczny, publicysta, prasowy): 8 Nauczyciel wos, historia: 1 Polityk: 4 Prezydent RP: 1 Praca w partii politycznej/biuro poselskie: 2 Praca w organizacji samorządowej: 4	Dobra praca: 1 Dyplomata: 12 Dziennikarz: 1 Dziennikarz polityczny: 1 Handlowiec: 1 Parlamentarzysta: 1 Policjant: 1 Praca biurowa: 1

Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Politologia	Stosunki międzynarodowe
Dziennikarz sportowy - 8 Dziennikarz telewizyjny - 19 Felietonista w gazecie sportowej – 1 Grafik komputerowy - 1 Praca w ambasadzie - 1 Pracownik NGO's - 1 Prezenter telewizyjny - 3 Redaktor prasowy - 1 Rzecznik prasowy - 2 Specjalista ds. PR - 5 Wydawnictwo - 1	Praca w samorządzie terytorialnym: 4 Praca biurowa: 1 Praca w Sejmie: 1 Prawnik: 2 Politolog/kontakt z polityką: 3 Służby mundurowe: 1 Urząd: 4	Praca w sądzie: 1 Pracownik firmy międzynarodowej: 4 Przedstawiciel firmy: 3 Rezydent: 1 Służby mundurowe: 1 Stanowisko kierownicze: 1 Tłumacz: 1 Nie wiem: 14

8. Czy zamierzasz pracować zarobkowo podczas studiów?

	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna		Politologia		Stosunki międzynarodowe	
a. Tak	50	62%	38	64%	41	60%
b. Nie	25	31%	20	34%	23	34%
c. Nie wiem			2		2	

Odpowiedź zwięźle uzasadnij:

Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Politologia	Stosunki międzynarodowe
<p>TAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> - brak pieniędzy z innego źródła 5 - już pracuję 1 - odciążenie rodzinnego budżetu 8 - praca jedynie dorywcza 1 - praca sprawia mi radość 1 - usamodzielnienie 2 - własne utrzymanie 23 - zdobycie doświadczenia 3 <p>NIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - będą stypendia 2 - brak czasu/studiowanie dwóch kierunków 7 - cały czas poświęcić na naukę 1 - rodzice zapewniają pieniądze na wydatki <p>sytuacja finansowa jest stabilna 1</p>	<p>TAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Chcę odciążyć rodzinę: 1 Chcę zarobić na mieszkanie: 1 Jeżeli będzie to możliwe: 1 Zdobycie funduszy na własne wydatki/chcę mieć więcej pieniędzy: 8 Zdobycie dodatkowych funduszy na utrzymanie/sytuacja finansowa: 7 <p>NIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> Brak czasu na pracę (pogodzenie dojazdów, pracy i nauki jest trudne): 4 Chcę przeznaczyć czas na naukę: 3 Myślę o pracy w późniejszych latach: 1 Nie mam potrzeby: 6 Ponieważ będę studiować dziennie: 1 	<p>TAK:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aktualnie pracuję: 3 Chcę odciążyć rodzinę: 3 Chcę się usamodzielnić: 3 Chcę zarobić na mieszkanie: 2 Chcę zdobywać doświadczenie zawodowe podczas studiów: 1 Jeżeli będzie to możliwe: 1 Zdobycie funduszy na własne wydatki/chcę mieć więcej pieniędzy: 5 Zdobycie funduszy na utrzymanie/sytuacja finansowa: 10 <p>NIE:</p> <ul style="list-style-type: none"> Brak czasu na pracę: 3 Chcę przeznaczyć czas na naukę: 3 Myślę o pracy w późniejszych latach: 2 Nie mam potrzeby: 2 Ponieważ będę studiować dziennie:

9. Czy studiujesz obecnie inny kierunek?

	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Politologia	Stosunki międzynarodowe
a. Tak (podaj nazwę)	5 Kulturoznawstwo – 1 Prawo - 1 Psychologia – 2 Turystyka i rekreacja - 1	6 Prawo: 3 Organizacja produkcji filmowej i telewizyjnej : 1 Europeistyka: 1 Stosunki Międzynarodowe: 1	5 Prawo: 1 Europeistyka: 4
b. Nie.	74	53	62

10. Gdzie będziesz mieszkać podczas studiów?

	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna		Politologia		Stosunki międzynarodowe	
a. W domu;	24	30%	27	46%	25	37%
b. W akademiku;	12	15%	7	12%	12	18%
c. Będę wynajmować pokój na stacji;	21	26%	7	12%	12	18%
d. Będę mieszkać w „mieszkaniu studenckim”;	22	27%	14	24%	15	22%
e. Inne:	Wynajmę kawalerkę - 1		Początkowo w domu, następnie czegoś poszukam: 2		Będę wynajmować mieszkanie: 2	

11. Jaki język obcy znasz najlepiej oraz jak oceniasz jego znajomość

(w skali 1-10)

Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	Politologia	Stosunki międzynarodowe
Angielski (10) – 1	Angielski (9) – 1	Angielski (10) – 1
Angielski (9) – 4	Angielski (8)- 5	Angielski (9) – 1
Angielski (8) – 8	Angielski (7)- 14	Angielski (8)- 12
Angielski (7) – 26	Angielski (6) – 14	Angielski (7)- 10
Angielski (6) – 15	Angielski (5)- 4	Angielski (6) – 16
Angielski (5) – 8	Angielski (4)- 1	Angielski (5)- 7
Angielski (4) – 2	Angielski (3)- 1	
Angielski (3) – 1	Angielski (2)- 1	Angielski- (bez skali)- 8
	Angielski- (bez skali)- 9	Czeski (10) - 1
Niemiecki (10) – 1		Niemiecki (9)- 3
Niemiecki (9) – 2	Niemiecki (8)- 3	Niemiecki (8)- 4
Niemiecki (8) – 1	Niemiecki (7)- 2	Niemiecki (7)- 1
Niemiecki (7) – 3	Niemiecki (6)- 3	Niemiecki (6)- 2
Niemiecki (6) – 2	Niemiecki (5)- 1	
Niemiecki (5) – 3	Niemiecki (4)- 1	
	Rosyjski (6)- 1	Rosyjski (bez skali) – 1
Rosyjski (9) - 1		

12. Jakiego języka obcego chciał(a)byś nauczyć się podczas studiów w naszym Instytucie?

	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna		Politologia		Stosunki międzynarodowe	
a. angielski;	35	43%	25	42%	11	16%
b. niemiecki;	10	12%	6	10%	15	22%
c. francuski;	11	14%	7	12%	9	13%
d. hiszpański;	22	27%	23	39%	24	35%
e. rosyjski;	6	7%	5	8%	8	12%
f. INNY:	japoński – 2, turecki – 1 włoski – 6,		chiński: 1 włoski: 1 brak znajomości angielskiego (uczył/a się innego języka i chce to kontynuować): 1		arabski: 1 chiński: 1 norweski: 1 szwedzki: 1 włoski: 1	

13. Gdybyś mógł/mogła dokonać wyboru, którą opcję wybierzesz:

	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna		Politologia		Stosunki międzynarodowe	
a. CHCĘ godziny zarezerwowane na naukę języka obcego przeznaczyć na naukę języka angielskiego na WYSOKIM poziomie;	29	36%	22	37%	18	26%
b. CHCĘ godziny zarezerwowane na naukę języka obcego podzielić pomiędzy naukę języka angielskiego oraz innego języka obcego;	46	57%	32	54%	46	68%

Studia z przyszłością



	Dziennikarstwo i komunikacja społeczna		Politologia	Stosunki międzynarodowe
c. językiem angielskim posługuję się w sposób biegły! Egzamin ze znajomości tego języka napisał(a)bym w środku nocy! CHCĘ uczyć się innego języka.	1	1%		2
d. Inne:	<ul style="list-style-type: none"> • chcę godziny zarezerwowane na naukę j. obcego przeznaczyć na naukę j. niemieckiego na wysokim poziomie - 1 • chcę angielskiego na wysokim poziomie i dodatkowo obcy język - 1 • nie chcę - 1 		<ul style="list-style-type: none"> • chcę się uczyć w większym stopniu niemieckiego, a w mniejszym angielskiego - 1 • nic nie zaznaczono - 3 • Esperanto - 1 	chcę się uczyć dwóch języków - 1