

Aleksandra WIERCIŃSKA

WZMOCNIENIE PRAKTYCZNYCH ELEMENTÓW KSZTAŁCENIA W SZKOLNICTWIE WYŻSZYM PRZEZ PROJEKTY FINANSOWANE Z EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

STRENGTHENING THE PRACTICAL ELEMENTS OF HIGHER EDUCATION THROUGH PROJECTS FUNDED BY THE EUROPEAN SOCIAL FUND

Katedra Rachunkowości, Uniwersytet Gdański
ul. Armii Krajowej 101, 81-824 Sopot, e-mail: aleksandra.wiercinska@ug.edu.pl

Summary. There is a serious problem of unemployment among young people in Poland, as in other European Union countries. Research conducted among employers, shows that education programs should include more practical elements. It is a challenge faced by universities today. One of the possibilities is to participate in programs funded by the European Union under the European Social Fund (ESF). In the years 2007–2014, projects could be implemented under the Human Capital Operational Programme. Currently, competitions projects are announced under the Knowledge – Education – Development Operational Programme. The purpose of this article is to present the possibilities and benefits of participation in the programs of the ESF. Also, the example of the project “Manager of Tomorrow” conducted at the Faculty of Management at Gdansk University in 2015, has been presented.

Słowa kluczowe: szkolnictwo wyższe, praktyczne elementy kształcenia, Europejski Fundusz Społeczny, program operacyjny „Kapitał ludzki”, program operacyjny „Wiedza–Edukacja–Rozwój”.

Key words: higher education, practical elements of education, European Social Fund, Human Capital Operational Programme, Knowledge–Education–Development Operational Programme.

WSTĘP

W Polsce, tak jak i w innych krajach Unii Europejskiej, występuje bezrobocie wśród młodych ludzi. Dotyczy to również absolwentów studiów wyższych. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego pod koniec II kwartału 2015 r. najliczniejszą grupę bezrobotnych (452 tys.) stanowiły osoby w wieku 25–34 lata, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosił 28%. Osoby w wieku do 24 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych stanowiły 14%. Większość bezrobotnych to osoby o niskim wykształceniu; 12% mogło pochwalić się dyplomem ukończenia szkół wyższych (Bezrobocie rejestrowane 2015)¹.

¹W Raporcie „Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2014 roku”, opracowanym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, również zwrócono uwagę na to, że uzyskanie dyplomu nie gwarantuje już otrzymania atrakcyjnej pracy. Przy obecnym stosunkowo niewielkim nasyceniu rynku specjalistami z wyższym wykształceniem wpływ na powodzenie na rynku pracy mają również zdobyte umiejętności i doświadczenie zawodowe.

Pracodawcy wskazują na brak na rynku pracy absolwentów posiadających odpowiednie kompetencje, kwalifikacje i umiejętności. Oczekują przy tym od uczelni nie tylko modyfikacji programów studiów, lecz przede wszystkim metod kształcenia. Według opinii pracodawców większy nacisk powinien być kładziony na realizację zajęć o charakterze warsztatowym lub *case studies* realizowanych grupowo (Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych... 2014).

Podkreślić należy również wagę zdobywania podczas studiów doświadczenia. Absolwenci kierunków zamawianych uważają, że doświadczenie nabyte podczas staży, praktyk i wizyt studyjnych zwiększyło ich szanse na znalezienie zatrudnienia po ukończeniu studiów (Ocena jakości i skuteczności wsparcia kierunków zamawianych... 2014).

Nowoczesny pracownik, oprócz wiedzy i doświadczenia, musi dysponować zestawem tzw. umiejętności miękkich, czyli kompetencji interpersonalnych i komunikacyjnych. Ekspertzy rynku pracy zwracają uwagę, że bez względu na profil kształcenia absolwent powinien umieć elastycznie dostosowywać się do potrzeb rynku pracy (Diagnoza potrzeb uczelni, studentów i absolwentów... 2014).

W celu umożliwienia absolwentom zdobycia kompetencji zawodowych i interpersonalnych wskazane jest położenie większego nacisku na praktyczne aspekty kształcenia. Jest to wyzwanie, z którym obecnie muszą się zmierzyć szkoły wyższe. Jedną z możliwości uatrakcyjnienia oferty dydaktycznej, a jednocześnie zwiększenia kompetencji studentów jest udział uczelni w programach finansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). W latach 2007–2014 projekty mogły być realizowane w ramach programu operacyjnego „Kapitał ludzki” (POKL). Obecnie, do roku 2020, konkursy są ogłaszane w ramach programu operacyjnego „Wiedza–Edukacja–Rozwój” (POWER).

Celem artykułu jest przedstawienie możliwości i korzyści, jakie daje udział w programach EFS, jak również prezentacja efektów projektu „Menedżer jutra – wzrost kompetencji studentów Wydziału Zarządzania UG kierunków zarządzanie oraz finanse i rachunkowość”, realizowanego w ramach POKL na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego w 2015 r.

MATERIAŁ I METODY

W artykule posłużono się metodą badania materiałów źródłowych i literatury przedmiotu. Przeprowadzono analizę aktów prawnych krajowych i zagranicznych, wytycznych programów operacyjnych realizowanych w ramach EFS, jak również regulaminów konkursów ogłaszanych w ramach POKL i POWER. Właściwe przedstawienie opisywanej problematyki wymagało również przeanalizowania raportów dotyczących sytuacji absolwentów na rynku pracy. W artykule wykorzystano także analizę przypadku. Przedstawione zostały założenia i efekty projektu „Menedżer jutra”, zrealizowanego na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego w 2015 r.

EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY JAKO ŹRÓDŁO FINANSOWANIA PROJEKTÓW NA UCZELNI WYŻSZEJ

Polska jest obecnie jednym w większych beneficjentów środków finansowych z Unii Europejskiej. W latach 2014–2020 na programy realizowane w naszym kraju przeznaczono 82,5 mld euro. Fundusze europejskie mają na celu zwiększenie konkurencyjności polskiej

gospodarki, poprawę spójności społecznej i terytorialnej, a także zwiększenie sprawności i efektywności administracji². Założonym efektem realizowanych projektów ma być znaczna poprawa poziomu i jakości życia Polaków, między innymi poprzez wzrost gospodarczy i wzrost zatrudnienia.

Biorąc pod uwagę cel artykułu, należy zwrócić szczególną uwagę na programy finansowane w ramach EFS. Rozporządzenie nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. określa zasady funkcjonowania tego funduszu. Głównym jego zadaniem jest zwiększenie poziomu i jakości zatrudnienia, zwiększenie dostępu do rynku pracy oraz mobilności geograficznej i zawodowej pracowników. Położono nacisk na wysoki poziom kształcenia i szkolenia młodych ludzi, by ułatwić im adaptację na rynku pracy, a przede wszystkim zwiększyć ich konkurencyjność. EFS ma poprzez swoje działania wspierać przy tym walkę z ubóstwem, równość płci i przeciwdziałać dyskryminacji³.

Na poziomie krajowym cele EFS realizuje program POWER. Jest on następcą POKL, a jego celem jest m.in. aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia i wsparcie szkolnictwa wyższego⁴. W obrębie wskazanych obszarów są ogłaszane konkursy na projekty związane z realizacją poszczególnych celów częściowych EFS. Instytucją pośredniczącą jest Narodowe Centrum Badań i Rozwoju. Publikuje ono na swojej stronie internetowej aktualne informacje na temat programu POWER i trwających konkursów.

Jeśli chodzi o szkolnictwo wyższe, należy zwrócić szczególną uwagę na „Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014–2020”, które określają zasady korzystania z programu, m.in. przez uczelnie wyższe. POWER stwarza szkołom wyższym możliwość uzyskania finansowania na projekty wzmacniające kompetencje komunikacyjne, interpersonalne i zawodowe studentów.

Do końca października 2015 r. zostały zakończone nabory do dwóch konkursów, które wspierały rozwój wymienionych kompetencji; były to konkursy:

- 1) 1/PRK/POWER/3.1/2015 – dotyczył on działań kształtujących kompetencje oczekiwane przez pracodawców od kandydatów do pracy; przeznaczono na niego 250 mln zł (Regulamin konkursu 1/PRK/POWER/3.1/2015);
- 2) 2/SP/POWER/3.1/2015 – dotyczył projektów w programie „Studiujesz? Praktykuj!”, którego celem była realizacja wysokiej jakości programów stażowych; łączna kwota finansowania wyniosła 145 mln zł (Regulamin konkursu 2/SP/POWER/ 3.1/2015).

W jakim stopniu program POWER przyczyni się do poprawy sytuacji absolwentów uczelni wyższych na rynku pracy, dowiemy się dopiero w kolejnych latach. Należy jednak zauważyć, że niektóre wymagania stawiane beneficjentom stanowią dużą barierę w wykorzystywaniu funduszy przez uczelnie wyższe. Przykładowo: w ogłaszanych obecnie konkursach budżet na poszczególne kategorie wydatków jest sztywno ustalony i nie podlega negocjacji. Kategorie budżetowe, z punktu widzenia rzeczywistości gospodarczej, w której funkcjonują uczelnie, można często uznać za zaniżone. Nie jest przewidziane dodatkowe wynagrodzenie dla osób

²Zasady realizacji programów w ramach projektów realizowanych ze środków UE reguluje Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020. DZU z dnia 29 sierpnia 2014 r., poz. 1146.

³Efekty realizacji programów w ramach EFS do 2014 r. przedstawia raport Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju: „Pierwsza dekada Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce. Efekty wdrażania EFS w latach 2004–2014” (2015).

⁴Na działania wspierające jakość, skuteczność i otwartość szkolnictwa wyższego jako instrumentu budowy gospodarki opartej na wiedzy przeznaczono 1056 mln euro; więcej zob. na stronie: www.funduszeuropejskie.gov.pl.

zarządzających. Może być ono jedynie finansowane ze środków pośrednich projektu. Te zależą natomiast od kwoty finansowania całego projektu i przy niskim budżecie stanowią niewielką kwotę, którą należy przeznaczyć również na promocję projektu⁵. Oznacza to zarządzanie projektem w ramach dotychczasowych obowiązków służbowych, przy czym nakład pracy i czasu niezbędnego na jego realizację uniemożliwia angażowanie się np. w działalność naukową.

Ponadto jednym z kryteriów dostępu jest bardzo duży udział osób, które mają być objęte wsparciem. Przykładowo: w programie „Studiujesz? Praktykuj!” został on ustalony na min. 30% studentów danego kierunku tylko z ostatniego semestru studiów licencjackich lub magisterskich (wymagania konkursowe), którzy mieliby uczestniczyć w stażach u pracodawców. Dla kierunku finanse i rachunkowość Wydziału Zarządzania UG oznaczałoby to, że min. 70 osób należy skierować na staż zgodny ze specjalnością. W praktyce należałoby przeprowadzić rekrutację dla około 40%, gdyż stanowiłoby to margines bezpieczeństwa i dawało pewność, że min. 30% studentów ukończy staż. W przeciwnym razie środki muszą być zwrócone. Przy okresie realizacji ustalonym na 12 miesięcy oraz przy wynagrodzeniu za staż w wysokości 12 zł brutto/h staje się to zadaniem bardzo trudnym, wręcz niewykonalnym. Wydaje się, że konkurs ten był skierowany raczej do uczelni, które kształcą na małych kierunkach lub dopiero planują wprowadzić do swojej oferty staże studenckie.

Bez względu na występujące bariery POWER jest jednak programem, który umożliwia wzmocnienie praktycznych elementów kształcenia i może być okazją do uatrakcyjnienia oferty dydaktycznej uczelni.

W dalszej części artykułu zostanie przedstawiony przykład projektu realizowanego na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, finansowanego jeszcze w ramach POKL⁶. Był on realizowany w wyniku pilotażowego konkursu nr 1/POKL/4.1.1/2014, mającego na celu wsparcie współpracy uczelni z pracodawcami w zakresie wzmocnienia praktycznych elementów kształcenia (staży i praktyk studenckich) oraz zwiększania zaangażowania pracodawców w realizację programów kształcenia. Stanowił on swego rodzaju próbę przed konkursami w ramach programu POWER.

PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA PROJEKTU „MENEDŻER JUTRA”

Projekt „Menedżer jutra – wzrost kompetencji studentów Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego kierunków zarządzanie oraz finanse i rachunkowość” był współfinansowany przez Unię Europejską w ramach EFS – POKL, priorytet IV: Szkolnictwo wyższe i nauka, działanie 4.1: Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy, poddziałanie 4.1.1: Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni. Realizowany był w okresie od 1 lutego 2015 do 30 września 2015 roku.

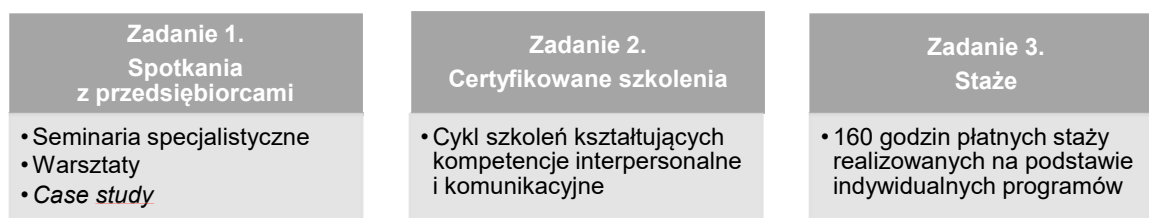
⁵Zasady promocji i działań informacyjnych przedstawiają: Wytyczne w zakresie informacji i promocji funduszy europejskich (2015) oraz Podręcznik wnioskodawcy i beneficjenta... (2015).

⁶Pod koniec grudnia 2014 r. w programie „Kapitał ludzki” realizowanych było prawie 47,8 tysięcy projektów, o łącznej wartości prawie 50,7 mld zł, co stanowi ponad 100% środków dostępnych dla Polski z EFS do 2015 r. Ta kwota została przeznaczona na realizację projektów z obszaru zatrudnienia, edukacji, integracji społecznej, dobrego rządzenia i ochrony zdrowia (Program Kapitał Ludzki, <http://www.efs.2007-2013.gov.pl/>).

„Menedżer jutra” jest autorskim projektem zespołu pracowników Wydziału Zarządzania UG, skierowanym do studentów ostatniego semestru studiów stacjonarnych I i II stopnia. Funkcję kierownika projektu pełniła dr Aleksandra Wiercińska z Katedry Rachunkowości Wydziału Zarządzania UG, natomiast poszczególnymi zadaniami kierowali pracownicy Katedry Marketingu: dr Wioleta Dryl – kierownik zadania 1: Spotkania z pracodawcami, dr Tomasz Dryl i dr Robert Bęben – kierownicy zadania 3: Staże.

Beneficjentami projektu byli, zgodnie z wymaganiami konkursu, studenci ostatnich semestrów studiów I i II stopnia na kierunkach zarządzanie oraz finanse i rachunkowość.

Celem projektu było nawiązanie stałej współpracy Wydziału Zarządzania UG z pracodawcami, a także kształtowanie programów studiów gwarantujących odpowiednie przygotowanie absolwenta do wymagań rynku pracy. Ponadto projekt miał na celu zwiększenie kompetencji interpersonalnych i zawodowych studentów. Aby to zrealizować, projekt podzielono na 3 odrębne zadania (ryc. 1).



Ryc. 1. Zadania realizowane w ramach projektu „Menedżer jutra”

ZADANIE 1: SPOTKANIA Z PRZEDSIĘBIORCAMI

Głównym celem zadania 1 było zwiększenie zaangażowania praktyków w proces dydaktyczny oraz modyfikacja programów kształcenia na kierunkach zarządzanie oraz finanse i rachunkowość, zgodnie z zaleceniami pracodawców.

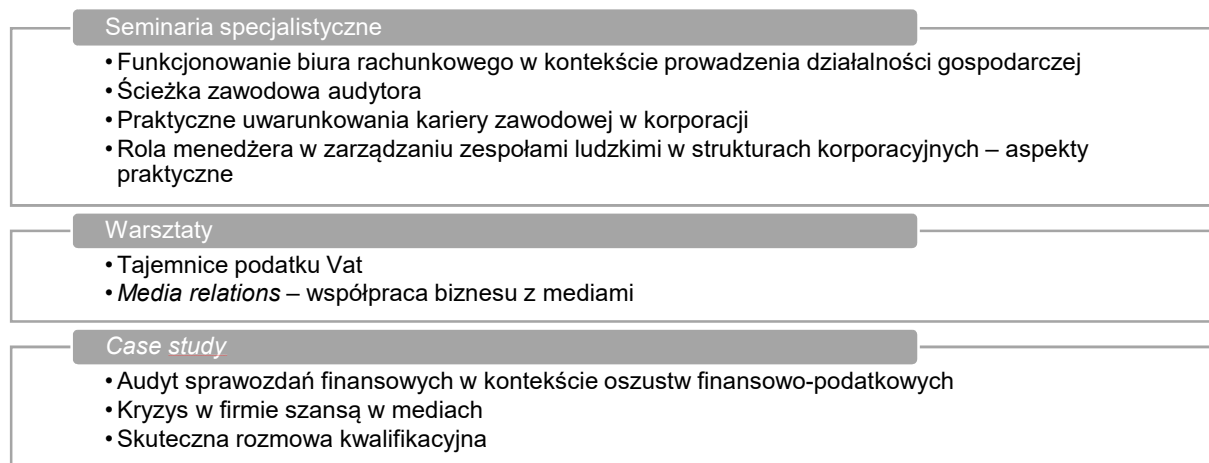
W pierwszej kolejności przeprowadzono badanie luk kompetencyjnych studentów Wydziału Zarządzania UG, na podstawie którego powstał raport „Ocena kompetencji uzyskiwanych przez absolwentów kierunków zarządzanie oraz finanse i rachunkowość w kontekście ich przydatności na rynku pracy”(Dryl 2015). Badanie objęło przedstawicieli 21 przedsiębiorstw. Trwało od 25.02.2015 r. do 01.04.2015 r. Przygotowano 2 odrębne kwestionariusze dla każdego kierunku, w których można było wyodrębnić 3 części dotyczące istotności:

- 1) poszczególnych obszarów wiedzy uzyskiwanej w toku studiów,
- 2) umiejętności nabywanych w drodze procesu dydaktycznego,
- 3) kompetencji zawodowych i interpersonalnych studentów.

Przeprowadzono ponadto konsultacje z pracodawcami, podczas których dyskutowano o problemach wskazanych w ankiecie i zastanawiano się nad modyfikacjami, którymi powinny zostać objęte programy studiów na kierunkach zarządzanie oraz finanse i rachunkowość.

Badanie luk kompetencyjnych miało kluczowe znaczenie w ustalaniu kierunku działań podejmowanych w ramach projektu oraz dla przedmiotowego zakresu jego poszczególnych elementów. Zostało ono wykorzystane w celu sprecyzowania tematów spotkań z pracodawcami oraz do ustalenia tematyki szkoleń z kompetencji interpersonalnych, realizowanych w ramach zadania 2. Na podstawie wyników badania przedstawiono również rekomendacje dotyczące zmian w programach kształcenia.

Kolejnym etapem realizacji zadania 1 były spotkania z pracodawcami. Miały one charakter seminariów specjalistycznych, warsztatów oraz zajęć typu *case study*. Ich tematyka wynikała ze wspomnianego badania, została dostosowana do kierunku i specjalności beneficjentów. Zajęcia były prowadzone przez praktyków z bogatym doświadczeniem w omawianej dziedzinie. Łącznie odbyło się 14 spotkań, w których wzięło udział około 350 studentów. Tematyka spotkań została przedstawiona na ryc. 2.



Ryc. 2. Tematy spotkań z pracodawcami zrealizowane w ramach projektu „Menedżer jutra”

Każde spotkanie było oceniane przez studentów pod kątem jego przydatności i jakości. Pytano o poziom merytoryczny zajęć, przygotowanie pod względem organizacyjnym, możliwość poszerzenia dotychczasowej wiedzy oraz zgodność prezentowanych treści z tematem. Wyniki świadczą o wysokiej satysfakcji uczestników ze spotkań i o ich dużej wartości merytorycznej.

Udział w seminariach i warsztatach pozwolił uczestnikom na uzupełnienie wiedzy z zakresu studiowanej specjalności. Poruszane na spotkaniach tematy nie były objęte programem studiów; uzupełniały go o istotne zagadnienia ze względu na późniejsze wykonywanie zawodu; przykładem są m.in. warsztaty „Tajemnice podatku Vat” zorganizowane dla studentów kierunku finanse i rachunkowość. Kwestie poruszane na spotkaniach znacznie zwiększyły kompetencje zawodowe jego uczestników w zakresie, który wydaje się niezbędny dla osób wiążących swoją karierę z rachunkowością i finansami.

Dodatkowo wszyscy uczestnicy spotkań otrzymali odpowiednie certyfikaty, które potwierdzają uzyskaną przez uczestnika wiedzę z danego obszaru i mogą być wykorzystane jako dodatkowy atut podczas rekrutacji przeprowadzanej przez potencjalnego pracodawcę.

ZADANIE 2: CERTYFIKOWANE SZKOLENIA

Kolejnym etapem projektu „Menedżer jutra” była realizacja cyklu szkoleń z kompetencji interpersonalnych. Był on skierowany do 36 najlepszych studentów, wyłonionych w trakcie kilkietapowej rekrutacji. Zakres tematów został ustalony według wskazań pracodawców (Dryl 2015) i obejmował:

1) komunikację interpersonalną,

- 2) Team Building – umiejętność pracy w zespole oraz rozwiązywania konfliktów,
- 3) autoprezentację i wystąpienia publiczne.

Każde szkolenie trwało 8 godzin i było realizowane w grupach około 12-osobowych. Zajęcia miały charakter panelu dyskusyjnego połączonego z warsztatami. Studenci musieli wziąć udział w każdym szkoleniu, ponieważ celem było pełne przygotowanie uczestników zadania pod względem kompetencji „miękkich”, co miało poprawić ich pozycję na rynku pracy.

Szkolenie „Komunikacja interpersonalna” obejmowało swoim zakresem zapoznanie studentów z istotą i stylami komunikowania; również z możliwymi barierami występującymi w komunikacji.

Kolejny blok szkoleń dotyczył tematu „Team Building – umiejętność pracy w zespole oraz rozwiązywanie konfliktów”. Słuchacze poznali model „Discovery Insights” opisujący indywidualny styl funkcjonowania. Pozwoliło to uczestnikom zrozumieć własne zachowania, zaakceptować je bądź zmodyfikować w celu zmaksymalizowania korzyści płynących ze współpracy z innymi.

Szkolenie „Autoprezentacja i wystąpienia publiczne” obejmowało swoim zakresem zagadnienia dotyczące roli, jaką odgrywa w autoprezentacji mowa ciała (postawa, sposób poruszania się, gestykulacja). Omówione zostały błędy, które są najczęściej popełniane w trakcie wystąpień i wskazane zostały zasady prawidłowej prezentacji, której celem jest przejrzysty przekaz i dobry kontakt z odbiorcą.

Omawiane w każdym bloku szkoleniowym zagadnienia miały na celu wyposażenie uczestnika szkolenia w umiejętności takie, jak: komunikatywność, umiejętność planowania i osiągania celów oraz kreatywność.

Po każdym ze szkoleń studenci zostali poproszeni o ewaluację zajęć. Wyniki wykazały dużą satysfakcję odbiorców z udziału w szkoleniach. Na każdym spotkaniu dokonywano też oceny kompetencji uczestników przed szkoleniem i po nim (za pomocą tzw. pre- i post testu). Z przeprowadzonego badania jednoznacznie wynika, że studenci nabyli nowe kompetencje interpersonalne i komunikacyjne.

Kompetencje „miękkie” są bardzo istotne dla absolwentów wchodzących na rynek pracy, jednak równie ważne dla zwiększenia konkurencyjności jest zdobywanie przez nich kompetencji zawodowych podczas praktyk i staży.

ZADANIE 3: STAŻE

W ramach projektu został zrealizowany kompleksowy program stażowy, w którym wzięło udział 47 studentów. Podobnie jak w przypadku szkoleń, zostali oni wybrani w wyniku kilkuetapowej rekrutacji, podczas której ocenie podlegały m.in. średnia ze studiów, znajomość języków obcych i sposób prezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej.

Dzięki wskazanym kryteriom na staże trafili najlepsi studenci, którzy reprezentowali poziom wiedzy niezbędny do sprostania obowiązkom powierzonym podczas stażu. Za odbyty staż studenci otrzymali wynagrodzenie, finansowane ze środków projektu, co stanowiło dla nich dodatkową motywację. Staż obejmował 160 godzin realizowanych średnio w okresie od półtora miesiąca do dwóch miesięcy. Pozwoliło to na pogodzenie obowiązków u pracodawcy z kontynuacją studiów.

Staż odbywały się w 13 spółkach na terenie Trójmiasta, w działach dobranych do studiowanych przez uczestników specjalności. Pozwoliło to na optymalne dostosowanie umiejętności stażysty i oczekiwanej przez niego ścieżki kariery do wymagań pracodawcy. Dla

wszystkich uczestników programu zostały stworzone indywidualne programy stażowe, stanowiące gwarancję wysokiego poziomu merytorycznego odbywanego stażu. Każdy student miał opiekuna stażu, który był odpowiedzialny za pomoc merytoryczną, przebieg stażu zgodny z jego programem i za wystawienie zaświadczenia i opinii o stażyście.

Opisane warunki programu stażowego umożliwiły jego uczestnikom nabycie cennego doświadczenia i wykorzystanie zdobytej podczas studiów wiedzy. Staż zweryfikował również ich wyobrażenia na temat realiów wykonywania zawodu, który został przez nich wskazany jako ten, który zamierzają wykonywać w przyszłości.

Ogromnym sukcesem programu stażowego okazał się dodatkowy efekt w postaci propozycji stałej pracy dla niektórych uczestników projektu; niektórym przedłużono staż, który w kolejnych miesiącach był opłacany przez pracodawcę.

Ponadto na podstawie rekomendacji pracodawców zostały stworzone ramowe programy staży, które mogą zostać w przyszłości wykorzystane do realizowania praktyk studenckich.

WNIOSKI KOŃCOWE Z REALIZACJI PROJEKTU „MENEDŻER JUTRA”

Projekt „Menedżer jutra” przyniósł wiele korzyści zarówno studentom, w postaci rozwinięcia ich kompetencji, jak i wydziałowi – poprzez nawiązanie współpracy z pracodawcami. Należy jednak zwrócić uwagę na pewne problemy, które wystąpiły podczas jego realizacji. Dotyczyły one głównie:

- 1) bardzo krótkiego czasu trwania projektu,
- 2) konieczności prowadzenia rozbudowanej dokumentacji,
- 3) zgromadzenia wymaganej liczby studentów z grupy docelowej do poszczególnych zadań,
- 4) ograniczonego budżetu.

„Menedżer jutra” był realizowany w bardzo krótkim okresie, tj. w ciągu 8 miesięcy. W związku z tym wszystkie zadania w projekcie musiały być prowadzone równocześnie. Po pierwsze dotyczyło to części organizacyjnej związanej z tworzeniem i zatwierdzaniem:

- 1) regulaminów: projektu, programu stażowego;
- 2) umów: współpracy, umów cywilnoprawnych, trójstronnych umów stażowych;
- 3) metodyki prowadzonych w ramach projektu badań;
- 4) zasad rekrutacji studentów do poszczególnych zadań;
- 5) strony internetowej projektu;
- 6) dokumentacji zw. z zarządzaniem projektem.

Jednocześnie prowadzono działania mające na celu nawiązanie współpracy z pracodawcami. Wymagało to m.in. licznych spotkań z przedstawicielami firm, które miały wziąć udział w programie stażowym, warsztatach czy innych formach zajęć dla studentów. Tworzony był również plan, zakres tematyczny i harmonogram spotkań w ramach zadania 1.

W tym samym czasie trwała rekrutacja studentów do poszczególnych zadań, co szczególnie w przypadku staży, było skomplikowanym procesem, wymagającym analizy licznych dokumentów, przeprowadzenia testu kompetencji i rozmów kwalifikacyjnych. Pewnym problemem okazało się zrekrutowanie w tak krótkim czasie odpowiedniej liczby studentów, co dotyczyło głównie zajęć w ramach spotkań z pracodawcami. Program stażowy cieszył się sporym zainteresowaniem, natomiast zajęcia dodatkowe nie spotkały się już z takim entuzjazmem. Wydaje się, że jedynie nieliczne osoby potrafiły docenić korzyści płynące ze zdobycia

dodatkowych kwalifikacji i certyfikatów. Większość studentów trzeba było przekonywać do dodatkowej aktywności. Promocja odbywała się z wykorzystaniem plakatów informacyjnych, mailingu, publikacji ogłoszeń na stronie internetowej wydziału i projektu, ale również bezpośrednio – poprzez liczne spotkania ze studentami.

Ogromnie pracochłonne okazało się podpisywanie umów z pracodawcami i ze studentami. W projekcie podpisano łącznie około 110 umów.

Trudno wymienić wszystkie działania, które musiały zostać podjęte w ramach projektu (głównie w pierwszych jego miesiącach), tak by wszystkie zadania mogły zakończyć się sukcesem. Nakład pracy na jego realizację wydaje się niewspółmierny do wynagrodzeń, które otrzymywał zespół zarządzający w formie dodatku do płacy zasadniczej. Istniała również ogromna dysproporcja między stawkami przewidzianymi dla pracodawców biorących udział w projekcie a stawkami zespołu zarządzającego, które były wielokrotnie niższe. Próby negocjacji tej kategorii budżetu z instytucją pośredniczącą zakończyły się niepowodzeniem.

Mimo wskazanych trudności projekt „Menedżer jutra” zakończył się sukcesem. Dał szansę wielu studentom Wydziału Zarządzania UG na zwiększenie ich konkurencyjności na rynku pracy, zyskanie dodatkowego doświadczenia i umiejętności. Część uczestników projektu otrzymała propozycję pracy, niektórym przedłużono okres płatnego stażu u pracodawcy. Wymienione efekty przyniosły dużą satysfakcję osobom zaangażowanym w realizację projektu.

PODSUMOWANIE

Środki finansowe Unii Europejskiej, przeznaczone na projekty realizowane w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, mają na celu m.in. zwiększenie poziomu i jakości zatrudnienia, zwiększenie dostępu do rynku pracy oraz mobilności geograficznej i zawodowej pracowników. W pierwszej dekadzie funkcjonowania funduszu, tj. w latach 2004–2014, aktywizacją zawodową objęto prawie 2 mln osób bez pracy. Dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazują na wzrost wskaźnika zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (15–64 lat) z 56,1% w 2004 r. do 67,2% w II kwartale 2014 r. Dodatkowo, dążąc do zwiększenia efektywności projektów POKL, od 2011 r. nałożono na instytucje pośredniczące obowiązek osiągnięcia określonej efektywności w zakresie zatrudniania uczestników programu. Do końca 2013 r., po zakończeniu udziału w projektach, pracę podjęło prawie 152,7 tys. osób – wskaźnik efektywności zatrudnienia wyniósł 60,6% (Pierwsza dekada Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce... 2015).

EFS zwraca szczególną uwagę na wysoki poziom kształcenia i szkolenia ludzi młodych. Wspomniane w artykule programy operacyjne (POKL, POWER) stwarzają możliwość uatrakcyjnienia oferty edukacyjnej uczelni wyższych. Dotyczy to szczególnie zwiększenia udziału praktycznych elementów kształcenia w programach studiów.

Obecnie możliwa jest realizacja projektów w ramach konkursów POWER, w których instytucją pośredniczącą jest Narodowe Centrum Badań i Rozwoju.

Przykładem projektu, który przyniósł liczne korzyści, zarówno na dla studentów, jak i dla uczelni, jest „Menedżer jutra”. Był on kompleksowym programem budowania współpracy UG z pracodawcami, której priorytetem było doskonalenie kompetencji interpersonalnych, zawodowych i przedsiębiorczości studentów Wydziału Zarządzania UG. Zwiększyło to konkurencyjność na rynku pracy beneficjentów projektu dzięki:

- 1) zdobyciu doświadczenia zawodowego przez 47 studentów,
- 2) udoskonaleniu kompetencji interpersonalnych 36 studentów,
- 3) zwiększeniu ich wiedzy i kompetencji z zakresu przedsiębiorczości przez udział 347 studentów w spotkaniach z pracodawcami.

Dodatkowym efektem realizacji projektu było otrzymanie przez uczestników objętych programem stażowym ofert stałej pracy bądź możliwości przedłużenia płatnego stażu u pracodawcy.

Ponadto nawiązano stałą współpracę z 20 pracodawcami, co przyczyniło się do powstania ramowych programów staży oraz modyfikacji programów kształcenia na kierunkach zarządzanie oraz finanse i rachunkowość Wydziału Zarządzania UG.

PIŚMIENNICTWO

- Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy.** 2014. Warszawa, NCBiR,
- Bezrobocie rejestrowane.** 2015. Warszawa, GUS.
- Diagnoza potrzeb uczelni, studentów i absolwentów w zakresie budowania trwałych relacji uczelnia – student – absolwent opartych na wzajemnej wymianie wiedzy i doświadczenia.** 2014. Warszawa, Collegium Mazovia Innowacyjna Szkoła Wyższa.
- Dryl W.** 2015. Ocena kompetencji uzyskiwanych przez absolwentów kierunków zarządzanie oraz finanse i rachunkowość w kontekście ich przydatności na rynku pracy. Sopot, UGdań.
- Europejski Fundusz Społeczny,** www.kapitalludzki.gov.pl, dostęp: 6.11.2015.
- Główny Urząd Statystyczny,** www.stat.gov.pl, dostęp: 6.11.2015.
- Grotkowska G., Gajderowicz T., Wincenciak L., Wolińska I.** 2014. Ocena jakości i skuteczności wsparcia kierunków zamawianych w ramach Poddz. 4.1.2 PO KL. Warszawa, PSDB.
- Narodowe Centrum Badań i Rozwoju,** www.ncbir.pl, dostęp: 6.11.2015.
- Pierwsza dekada Europejskiego Funduszu Społecznego w Polsce. Efekty wdrażania EFS w latach 2004–2014.** 2015. Warszawa, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, www.power.gov.pl, dostęp: 6.11.2015.
- Podręcznik wnioskodawcy i beneficjenta programów polityki spójności 2014–2020 w zakresie informacji i promocji.** 2015. Warszawa, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, www.funduszeuropejskie.gov.pl/, dostęp: 6.11.2015.
- Portal Funduszy Europejskich,** www.funduszeuropejskie.gov.pl, dostęp: 6.11.2015.
- Program Kapitał Ludzki,** www.efs.2007-2013.gov.pl, dostęp: 6.11.2015.
- Regulamin Konkursu 1/PRK/POWER/3.1/2015.** 2015, www.ncbir.pl, dostęp: 6.11.2015.
- Regulamin Konkursu 2/SP/POWER/ 3.1/2015.** 2015, www.ncbir.pl,_dostęp: 6.11.2015.
- Rozporządzenie nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego.** DzUrz. Unii Europejskiej z dn. 31.7.2006.
- Serwis Programu Wiedza Edukacja Rozwój,** www.power.gov.pl, dostęp: 6.11.2015.
- Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2014 roku.** 2014. Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
- Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020.** DZU z 29.08.2014 r., poz. 1146.
- Wytyczne w zakresie informacji i promocji funduszy europejskich,** www.kapitalludzki.gov.pl, dostęp: 6.11.2015.
- Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014–2020.** 2015. Warszawa, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, www.power.gov.pl, dostęp: 6.11.2015.