

MICHAŁ IWASZKIEWICZ

Rektor Wyższej Szkoły Umiejętności Społecznych w Poznaniu
e-mail: miwaszkiewicz@wsus.poznan.pl

Wartość wyższego szkolnictwa niepublicznego jako profesjonalnego kształcenia zawodowego

Abstract. *In this article the author introduces an analysis of the current situation of non-public schooling in Poland. He distinguishes two types of such institutions. The first one is being made by schools with academic rights that have the right to give scientific titles. The second one is being made by professional schools also called practical schools. The number of the latter is significantly larger. This group includes Poznan School of Social Sciences (WSUS). It also includes unfortunately those schools that despite positive reviews from the Polish Accreditation Comitee do not educate students always at a sufficient level. On the other hand it also includes those, like WSUS for example, which are able to guarantee its alumni the right competences on the labor market.*

Keywords: *non-public schooling, school infrastructure, the relation between schools and practice, Poznan School of Social Sciences*

Uwagi wstępne

Punktem wyjścia jest analiza sytuacji szkolnictwa niepublicznego w Polsce. W momencie największego ilościowego rozwoju w rejestrze instytucji szkolnictwa wyższego niepublicznego znajdowało się 521 jednostek¹. W ubiegłym roku było tych uczelni 380, w tym w likwidacji 46, wykreślono 64, a przekształcono 7. Aktualnie zatem na terenie kraju działają na podstawie danych ministerstwa 263

¹ Rejestr instytucji szkolnictwa wyższego, <https://polon.nauka.gov.pl/opi/aa/rejesty/szkolnictwo?execution=e2s1> [14.03.2017].

szkoły niepubliczne². Natomiast na terenie województwa wielkopolskiego łącznie z filiami uczelni spoza Wielkopolski były 33 szkoły. W likwidacji aktualnie znajdują się 3, wykreślono 5, a przekształconych w wyniku fuzji są 2. W efekcie na terenie Wielkopolski działają 23 szkoły wyższe niepubliczne. Można je podzielić według ogólnie przyjętych kryteriów na dwie grupy. Pierwszą z grup są uczelnie o uprawnieniach akademickich, które mają uprawnienia do nadawania stopni naukowych. Taką szkołą jest od niedawna Wyższa Szkoła Bankowa, która uzyskała uprawnienia do doktoryzowania. W tej grupie znajduje się oczywiście filia Uniwersytetu Humanistycznospołecznego SWPS, a także uczelnie, które w tej chwili mają uprawnienia do nadawania tytułu magistra, ale ubiegają się o możliwość nadawania stopnia naukowego doktora. Druga grupa to uczelnie zawodowe, zwane też praktycznymi. Kilka lat temu uczelnie stanęły przed możliwością wyboru, czy szkoła ma być szkołą praktyczną, czy teoretyczną. Tych szkół jest zdecydowanie więcej. W tej grupie znajduje się również Wyższa Szkoła Umiejętności Społecznych. Wśród szkół tej drugiej grupy znajdują się niestety takie, które mimo pozytywnych ocen Polskiej Komisji Akredytacyjnej³ kształcą na poziomie nie zawsze zadowalającym. Jednak nadal szkoły niepaństwowe stanowią duży potencjał i kształcą znaczną liczbę studentów, mimo że mniejszą niż w ubiegłych latach. Kształcą na poziomie magisterskim, licencjackim i podyplomowym. Kształt szkolnictwa niepaństwowego jest w Wielkopolsce podobny jak w pozostałych regionach Polski. Przygotowywane przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego reformy oznaczają również zmiany w zasadach funkcjonowania szkół wyższych, bowiem problemy związane z jakością kształcenia, weryfikowane przez Polską Komisję Akredytacyjną, stanowią źródło stałych analiz i propozycji zmian, które znajdują się w projekcie nowej ustawy.

Istotną sprawą jest infrastruktura szkół. Można podzielić uczelnie niepaństwowe na dwie zasadnicze grupy. Pierwsza grupa to te szkoły, które mają zaplecze finansowe. Ich założyciele są w stanie, w razie potrzeby, wesprzeć szkołę. Są to uczelnie, które najczęściej posiadają własne budynki. Do takich należy Collegium da Vinci, Wyższa Szkoła Bankowa, Wyższa Szkoła Logistyki czy Wyższa Szkoła Pedagogiki i Administracji. Większość szkół niepublicznych w Wielkopolsce korzysta z obiektów wynajętych, o różnym standardzie i o bardzo różnej lokalizacji – co też ma znaczenie dla aktywności na rynku edukacyjnym. Szkoły, które nie mają ze strony założyciela gwarancji wzmocnienia finansów, w przypadku załamania naboru tracą płynność finansową, a co za tym idzie są likwidowane. Tak było w przypadku poznańskiej Wyższej Szkoły Handlu i Rachunkowości czy Wielkopolskiej Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Jarocinie.

² *Rejestr uczelni niepublicznych i związków uczelni niepublicznych*, <https://polon.nauka.gov.pl/opi/aa/rejstry/run?execution=e3s1> [14.03.2017].

³ Polska Komisja Akredytacyjna, <http://www.pka.edu.pl/> [14.03.2017].

W większości wypadków szkoły niepubliczne utrzymują się wyłącznie z czesnego, czyli ich istnienie jest uzależnione od rekrutacji. To jest dla szkół niepublicznych zagadnienie kluczowe. Pojawia się pytanie, jakiego typu szkoły niepaństwowe mają szanse na rekrutację studentów, a co za tym idzie na przetrwanie? Są to wyłącznie takie szkoły, które mają oryginalne i adresowane do wąskich grup oferty, które mogą być komplementarne w stosunku do oferty szkół państwowych. Oznacza to, że tylko wyszukanie określonych nisz daje szkole gwarancję przetrwania.

Kolejnym problemem, który występuje w przypadku szkół niepaństwowych, a który ma znaczenie dla procesu dydaktycznego, jest dobór kadry⁴. Kadra w przypadku szkół niepaństwowych w świetle obowiązujących przepisów składa się z dwóch grup pracowników. Pierwsza to osoby wchodzące w skład minimum kadrowego przewidzianego dla poszczególnych kierunków wymaganego przepisami ustawy i skrupulatnie kontrolowanego na bieżąco przez Polską Komisję Akredytacyjną. Druga grupa to pracownicy zatrudniani na umowy zlecenia lub umowy o dzieło, którzy wykonują podstawową działalność dydaktyczną. Dochodzi jednak do sytuacji paradoksalnej. Minimum kadrowe określa wymaganą liczbę samodzielnych pracowników na etacie. Chcąc wypełnić minimum w szkołach niepaństwowych, zatrudnia się osoby z tytułem profesora lub doktora habilitowanego, które przeszły na emeryturę i nie są już zatrudnione w uczelniach państwowych. Rynek emerytowanych pracowników ciągle się rozrasta, bo dochodzą nowi emeryci. Teoretycznie jest więc bardzo duży wybór, ale w praktyce często bywa tak, że osoby, które figurują w minimum kadrowym uczelni niepaństwowych, prowadzą minimalną ilość zajęć i nie należą one do decydujących o jakości procesu dydaktycznego. Jest to oczywiście gorzka konstatacja, że pracownik naukowy w wieku emerytalnym nie zawsze może prowadzić, ze względów oczywistych, tak aktywnej działalności, jaką można byłoby od niego oczekiwać ze względu na posiadany dorobek i stopień naukowy. Zatem zmiany w zakresie minimum kadrowego są niezbędne i najprawdopodobniej będą się łączyć ze zmianami w zakresie stopni i tytułów naukowych, co też wynika z projektu ustawy. Przy okazji warto poczynić uwagę natury terminologicznej. Rozróżnienie na nauczycieli akademickich i pracowników naukowych porządkowałoby zakres kompetencji i zadań poszczególnych osób.

Cenną grupą wśród pracowników dydaktycznych są praktycy i w przypadku uzawodowienia szkoły wyższej stanowią oni fundament dobrego procesu dydaktycznego. Jako przykład niech posłuży kierunek Prawo w Wyższej Szkole Umiejętności Społecznych, na który udało się pozyskać do prowadzenia zajęć wielu wybitnych praktyków. Podczas zajęć prowadzonych przez praktyków gdzie indziej stawiane są akcenty. Wykładowcy praktycy prowadzą zajęcia, powołując się na konkretne przykłady czy sprawy z własnego doświadczenia zawodowego. Jest to doceniane i uwzględniane w rankingach szkół wyższych. Kierunek Prawo

⁴ M. Stachowiak-Kudła, *Autonomia szkół wyższych a instytucjonalne mechanizmy zapewnienia jakości w Polsce i wybranych państwach europejskich*, Difin, Warszawa 2012.

otrzymał dwukrotnie wyróżnienie w rankingach „Dziennika Gazety Prawnej”, bowiem absolwenci WSUS, którzy decydują się na start na aplikacje prawnicze, bez problemu się na nie dostają.

W konsekwencji problem kadry jest problemem, który przesądza o jakości kształcenia. Szkole zawodowej niekoniecznie potrzebny jest wybitny uczonec, potrzebny jest natomiast utalentowany nauczyciel.

Kolejnym problemem jest związek uczelni z praktyką⁵. W przypadku wielu szkół sprawa jest traktowana bardzo formalnie. Można wskazywać na wielość umów podpisanych z różnymi instytucjami, do których kieruje się studentów, gdzie mniej czy bardziej efektywnie te praktyki się odbywają. I taka jest generalnie sytuacja w większości szkół: uczelnia wybiera ścieżkę bardzo specjalistyczną i problem praktyk przestaje *de facto* istnieć. Chodzi o decyzję o kształceniu określonych grup zawodowych, które w ramach swojej pracy zawodowej realizują wszystkie cele i zadania związane z praktyczną edukacją. Takim rozwiązaniem jest kształcenie funkcjonariuszy służb mundurowych organizowane we WSUS od dziesięciu lat. Tego rodzaju studia ukończyło do tej pory blisko 3000 funkcjonariuszy i pracowników różnych służb. Kształcenie jest efektywne, bowiem na wiedzę fachową związaną z funkcjonowaniem służb nakłada się umiejętności, które okazują się przydatne w pracy, a najczęściej są czynnikiem przesądzającym. W tej grupie absolwentów są: dyrektorzy biur komendy głównej, komendanci wojewódzcy, liczna rzesza komendantów komend niższego szczebla, nie tylko w Wielkopolsce, ale praktycznie na terenie całego kraju. Upraktycznienie naszych zajęć polega na przypatrywaniu się potrzebom poszczególnych służb, a prace dyplomowe oraz magisterskie związane są z zagadnieniami, które bezpośrednio łączą się z charakterem wykonywanej pracy. Ogromny wzrost zainteresowania pracą dzielnicowych w kierownictwie polskiej Policji jest rezultatem naszej wieloletniej dokumentacji pokazującej na zmiany zachodzące w tym obszarze zatrudnienia. Upraktycznienie jest ilustracją stopnia jakości i gwarancją wysokiej jakości. Niemal każdy absolwent gwarantuje wysoką jakość. Oznacza to również, że na przestrzeni ostatnich lat można prowadzić badania w oparciu o materiały, które powstawały w ramach szkoły. Oczywiście szkoła korzysta z tego i w konsekwencji organizuje konferencje naukowe związane z działalnością służb mundurowych. Takich konferencji do tej pory w szkole odbyło się pięć: „Komunikacja wewnętrzna w Policji”, „Autorytet w Policji”, „Komunikacja wewnętrzna w służbach mundurowych”, „Kultura organizacyjna w służbach mundurowych” i „Forum Bezpieczeństwa społeczności lokalnych”. Po czterech pierwszych ukazywały się publikacje.

Drugim praktycznym obszarem, w którym dokumentuje się nasz dorobek Wydziału Prawa, są organizowane od pięciu lat konferencje z zakresu prawa autorskiego, gdzie dzięki wykładowcom WSUS wyspecjalizowaliśmy się nie tylko na

⁵ J.K. Thieme, *Szkolnictwo wyższe. Wyzwania XXI wieku*, Difin, Warszawa 2009, ss. 266-307.

rynku edukacyjnym, ale i eksperckim. Ekspertyzy są traktowane jako profesjonalne i różne instytucje zabiegają o to, aby WSUS te ekspertyzy opracowywał.

Istotne jest również bieżące reagowanie na zmiany na rynku pracy. W ramach szkoły funkcjonuje odpowiednia jednostka – Biuro Karier i Praktyk, które na bieżąco prowadzi analizy, współpracuje z Urzędem Pracy i dzięki temu elastycznie dopasowuje do aktualnych potrzeb.

Mankamentem łączącym się z procesem dydaktycznym w ostatnich latach jest słabe przygotowanie maturzystów. Matura, jak wiadomo, nie daje gwarancji odpowiedniego poziomu wiedzy ogólnej, wystarczającej do równego startu w momencie rozpoczynania studiów. Takich przypadków na wszystkich uczelniach jest bardzo wiele. Odwoływanie się do ich wiadomości ogólnych zazwyczaj pozbawione jest sensu, bo studenci pierwszego roku często takiej wiedzy nie mają. W dyskusjach pojawiają się sugestie, że należy wprowadzać semestr wyrównawczy, w ramach którego następowałaby powtórka i gdzie ustalano by pewien wspólny fundament dalszej nauki. To bardzo trudne, bo tego w sposób administracyjny zrobić nie można. Jedynym wyjątkiem jest Wydział Artystyczny, gdzie przychodzą maturzyści o bardzo skryształizowanych zainteresowaniach i umiejętnościach. Podstawą przyjęcia studentów na kierunki artystyczne jest pozytywna ocena prac, które taki kandydat na studia przedstawi. Warto tu jednocześnie dodać, że na Wydziale Artystycznym właściwie całe kształcenie (poza przedmiotami, które wchodzi w ramy kształcenia ogólnego) jest absolutnie praktyczne i efekty są widoczne na rozlicznych prezentacjach i wystawach oraz w sposób oczywisty występują relacje mistrz – uczeń.

Konkluzje

Powyższe rozważania należy sprowadzić do pewnych konkluzji, które wynikają z analizy szans i zagrożeń. Zaczniemy od czynników zewnętrznych⁶. Czynniki zewnętrzne to rynek pracy, który coraz bardziej się dywersyfikuje. W najnowszym raporcie z Urzędu Pracy⁷ znajdują się trzy zawody bardzo zaskakujące. Mianowicie zawodem deficytowym jest sekretarz prawny. Kolejnym deficytowym zawodem jest projektant grafiki i innych mediów. Specjalność tę realizuje wiele uczelni. I wreszcie specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi. W grupie szczególnie deficytowej są także specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych i organizatorzy konferencji i imprez. Jest to zmienny rynek, ale wszystkie zawody teoretycznie powinny być zaspokojone przez absolwentów różnych szkół. Rosnąca dywersyfikacja zawodów i specjalności, które przystają do kierunków, jakimi Uczelnia dysponuje, pozwalają na swobodę w tworzeniu indywidualnych

⁶ A. Pabian, *Marketing szkoły wyższej*, Aspra, Warszawa 2005.

⁷ Powiatowy Urząd Pracy w Poznaniu, *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych*, <http://poznan.praca.gov.pl/monitoring-zawodow-deficytowych-i-nadwyzkowych> [14.03.2017].

programów oraz indywidualnych specjalności. Na elastyczność można sobie pozwolić ze względu na stosowanie mechanizmu decyzyjnego, który jest absolutnie niezbiurokratyzowany. Decyzje podejmuje się natychmiast i od nowego roku czy od nowego semestru mogą funkcjonować nowe specjalności. To jest wielka szansa.

Podstawowym zagrożeniem jest niż demograficzny, który dotyczy wszystkich. Zagrożeniem jest też konkurencja pomiędzy uczelniami niepaństwowymi. Zupełnie należy pominąć konkurencję z uczelniami państwowymi, bowiem pozycja uczelni państwowych jest tak silna, że szkoły niepaństwowe mogą być wyłącznie elementem komplementarnym, towarzyszącym w tych przypadkach, w których uniwersytet z jakichś przyczyn danej specjalności nie prowadzi albo nie prowadzi w taki sposób, w jaki konkretny partner oczekuje. Przykładem jest filozofia we WSUS, realizowana od początku istnienia. Nasza współpraca z Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza oraz podpisane porozumienia z poszczególnymi wydziałami absolutnie wykluczają możliwość działań konkurencyjnych. Najlepszym rozwiązaniem dla szkół niepublicznych o profilu zawodowym byłby rodzaj patronatów naukowych, jakimi takie uczelnie obejmowałyby uniwersytety.

W przypadku innych uczelni niepaństwowych ta konkurencja bywa nieuczciwa i nie polega na tym, że obniża się czesne, ale na tym, że obniża się jakość kształcenia. Kryteria zdawania przedmiotów są niższe i łatwiej jest otrzymać dyplom. Zagrożeniem jest także zmiana przepisów regulujących funkcjonowanie uczelni.

Czynniki wewnętrzne sprzyjające rozwojowi to przede wszystkim założenie, że niezbyt wielka uczelnia to grupa dobrze znających się pracowników. Udało się to we WSUS, gdzie to, co nazywa się lojalnością, jest jedną z najważniejszych cech charakteryzujących kulturę organizacji. Jest to zespół osób w olbrzymiej części pracujących razem od początku, a szkoła istnieje ponad 20 lat. W większości są to nadal ci sami przyjaciele, te same osoby, z którymi sprawdzono się w bardzo różnych sytuacjach. Po drugie, to kwalifikacje i umiejętności wykładowców zwłaszcza nauczycieli, i to takich, którzy potrafią na tym poziomie uczyć i kształtować postawy studentów. To się wiąże również z autorskimi programami nauczania, które w przypadku kierunków artystycznych mają walor atrakcyjności.

Oczywiście sprawą techniczną jest dogodna lokalizacja. Nie każda szkoła sobie z tego zdaje sprawę. Nie wolno zmieniać atrakcyjnej lokalizacji, która przez lata utrwaliła się w wizerunku miasta. Również ważny jest stopień zadowolenia studentów. Reputacja wśród studentów i absolwentów przesądza właściwie o przyszłości szkoły. W grupie studentów rekrutujących się z formacji mundurowych taka dobra reputacja jest ogromnym atutem. Przy Szkole działa też Uniwersytet Srebrnego Wieku – wyłącznie dla byłych funkcjonariuszy służb mundurowych. Zadowolenie studentów i dobra reputacja to także aspekty pozadydaktyczne: funkcjonowanie dziekanatu, biblioteki czy jakość relacji student – wykładowca – promotor. Wszak znana od wieków zasada dobrej relacji pomiędzy uczniem a mistrzem może być gwarancją kształcenia na najwyższym poziomie.

Wszystkie te elementy w małej szkole można zagwarantować na bardzo wysokim poziomie. Ważna jest także wymiana zagraniczna studentów, którą udaje nam się realizować z wieloma krajami europejskimi na poziomie zupełnie wystarczającym, zwłaszcza w przypadku Wydziału Artystycznego.

Słabe strony takich uczelni są bardzo widoczne. To przede wszystkim stałe zabieganie o środki finansowe, bowiem sponsorów dla takiej działalności trudno znaleźć i w związku z tym walka o pozyskiwanie środków jest stałym zmartwieniem naszego dyrektora ekonomicznego. W związku z tym ograniczone są również możliwości wydatkowania środków na reklamę. Działania marketingowe muszą ograniczać się do wykorzystania możliwości, jakie daje Internet, a zwłaszcza media społecznościowe. Konsekwencją sytuacji finansowej jest też ograniczona możliwość dofinansowania różnych przedsięwzięć, które w normalnych warunkach byłyby w całości finansowane przez szkołę.

Konkluzja ostateczna jest następująca: autorska szkoła niepaństwowa, a taką jest WSUS, jest w stanie zagwarantować na rynku pracy absolwentom możliwie najwyższe kompetencje i najbardziej pożądaną poziom pod warunkiem, że nikt nie będzie w tej działalności przeszkadzał.

