

Orientalista na rynku pracy – kompetencje oczekiwane przez pracodawców.

W 2014 roku zainicjowano współpracę pomiędzy Sekcją Karier a Instytutem Orientalistyki Uniwersytetu Jagiellońskiego. Sekcja Karier, w odpowiedzi na zapotrzebowanie informacyjne osób odpowiedzialnych za jakość kształcenia w Instytucie Orientalistyki, rozpoczęła realizację projektu „Oczekiwania pracodawców zatrudniających absolwentów filologii orientalnej”. Aktywna postawa pracowników naukowych Instytutu Orientalistyki, polegająca na zainteresowaniu uzyskaniem rzetelnych informacji od pracodawców, jest godnym naśladowania przykładem. Jak zwracają uwagę autorzy jednego z raportów ogólnopolskiego badania Bilans Kapitału Ludzkiego, wciąż mamy do czynienia z różnymi barierami w nawiązywaniu efektywnej współpracy pomiędzy sektorem biznesowym a edukacyjnym. Jedną z nich jest stereotypowe postrzeganie partnera do dyskusji, co między innymi wyraża się w przekonaniu, że Uczelnie nie są zainteresowane opiniami pracodawców¹. Równocześnie, autorzy przywołanego raportu przedstawiają wyniki badania, które nie pozwalają na dalsze utrzymanie takich stereotypowych opinii. Projekt realizowany przez Sekcję Karier oraz Instytut Orientalistyki Uniwersytetu Jagiellońskiego również kłóci się z obrazem Uczelni zamkniętej na postulaty płynące z rynku pracy. Mianowicie, głównym celem badania jest poznanie opinii przedstawicieli firm oraz instytucji na temat kompetencji² zatrudnianych przez nich absolwentów tak specyficznego kierunku, jakim jest filologia orientalna. W dalszej perspektywie wyniki badania mają posłużyć zdiagnozowaniu kompetencji kluczowych, w jakie należy wyposażać filologów orientalnych, aby byli konkurencyjni na rynku pracy. Zatem, raport będzie skierowany głównie do osób decydujących o jakości kształcenia na

¹ Zob. P. Prokopowicz, G. Żmuda, Branżowy, *Bilans Kompetencji – oczekiwania pracodawców i efekty kształcenia szkół wyższych na przykładzie Krakowa* [w:] *Bilans Kapitału Ludzkiego. Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Raport podsumowujący czwartą edycję badań realizowaną w 2013 roku*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2014r. <http://bkl.parp.gov.pl> dostęp: 18.02.2015r.

² Na potrzeby tego projektu przyjęto szeroką definicję kompetencji, zastosowaną w Krajowych Ramach Kwalifikacji, a używaną tam zamiennie z pojęciem „efekty kształcenia”. Oznacza ona wszystko to, co dana osoba wie, rozumie i potrafi wykonać w wyniku uczenia się, ujęte w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz kompetencji personalnych i społecznych. Zob. Słownik Kluczowych Pojęć związanych z Krajowym Systemem Kwalifikacji pod red. S. Sławińskiego, Warszawa 2011, http://www.polsl.pl/Informacje/ProcesBolonski/Documents/slownik_krk.pdf dostęp: 18.03.2015r.

Uczelni. Odrębnym pytaniem pozostaje, w jak dużym stopniu Uczelnia powinna dostosowywać swoje programy nauczania do wymogów rynku pracy, cechującego się zmiennością, dynamizmem i związaną z tym krótkotrwałością dyktowanych trendów. Odpowiedź na to pytanie zdecydowanie wykracza poza ramy realizowanego badania, pozostając tematem do dyskusji wśród decydentów Uczelni. Ponadto, informacje uzyskane w trakcie trwania projektu mogą znaleźć praktyczne zastosowanie wśród studentów filologii orientalnej, wkraczających dopiero na rynek pracy. Mając świadomość wymaganych od nich kompetencji, mogą je skutecznie kształtować czy doskonalić w ramach różnych, niekoniecznie uczelnianych aktywności.

Ze względu na przyjęte założenie badawcze dotyczące zatrudnialności absolwentów szczególnego kierunku, jakim jest filologia orientalna, badanie ma również swoisty – dość wąski charakter. Sytuacja ta generuje pewne utrudnienia, ale z drugiej strony podnosi wartość diagnostyczną projektu. Otóż, do badania można było zaprosić stosunkowo nieliczną grupę pracodawców – o których wiemy, że zatrudniają absolwentów filologii orientalnej. W tym sensie projekt będzie miał eksploracyjny i pilotażowy charakter, gdyż do tej pory nie zbadano opinii tej tak określonej grupy pracodawców. Ponadto, już po dokonaniu selekcji firm i instytucji, wywiady niejednokrotnie przybierają formę rozmowy o jednej, konkretnej osobie ze względu na małą liczebność absolwentów kierunków orientalnych. Z drugiej strony, wąski charakter badania jest jego dużą zaletą, gdyż przedstawione w raporcie wnioski będą dotyczyły grupy absolwentów konkretnego kierunku. Tym samym wdrożenie wszelkich rekomendacji płynących z raportu może być łatwiejsze.

Aby uzyskać możliwie szerokie spojrzenie na badany problem, zdecydowano się na modułowy charakter projektu. W obrębie badania zaplanowano realizację dwóch, wzajemnie uzupełniających się modułów. Zasadnicza i najważniejsza część badania to realizacja wywiadów pogłębionych z pracodawcami na temat oczekiwanych oraz posiadanych przez absolwentów kompetencji. Dzięki realizacji wywiadów jakościowych wchodzimy realnie w świat pracodawcy, docierając do jego głębszych przekonań i postaw, co może być doskonałą bazą wyjściową dla zaprojektowania późniejszego badania ilościowego. Ponadto, sam fakt, że wywiady odbywają się w siedzibach firm sprawia, że badanie przybiera również charakter obserwacji. Drugi, uzupełniający moduł badania ma charakter ilościowej analizy danych zastanych w postaci ofert pracy skierowanych do absolwentów filologii orientalnej. Podobnie jak

w przypadku pracodawców, również i tutaj dokonano selekcji ogłoszeń. Ze względu na fakt, że w przypadku interesujących nas absolwentów, pracodawcy rzadko posługują się kryterium kierunku ukończonych studiów, a głównie kryterium językowym, do badania zostały wyselekcjonowane oferty, w których pojawia się umiejętność posługiwania się jednym z języków orientalnych. Realizacja tej części badania pozwoli uzyskać ogólny ogląd na temat kompetencji wymaganych wobec kandydatów na najbardziej wstępnym etapie rekrutacji – zamieszczeniu oferty pracy. Można będzie również skonfrontować wymagania pracodawców sformułowane w ogłoszeniach z realnymi oczekiwaniami, które zadeklarują w trakcie wywiadów.

Na koniec warto wspomnieć o innej wartości dodanej projektu. Nazwijmy to pozytywnym skutkiem ubocznym realizacji badania. Prośba o udzielenie wywiadu, kierowana ze strony Uczelni do pracodawcy, jest dla niego sygnałem, że Uniwersytet jest zainteresowany opinią płynącą wprost z rynku pracy. Może również być rozumiana, co już daje się zaobserwować, jako zachęta do dalszej, bardziej zaawansowanej współpracy z Uczelnią. Liczymy, że ten pilotażowy projekt będzie zachętą dla przedstawicieli innych kierunków do poznania opinii pracodawców zatrudniających ich absolwentów.