

Iwona Majchrzak, Marzena Rydzewska-Włodarczyk

METODY NAUCZANIA I ICH WYKORZYSTANIE DO KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH POKOLENIA Y

THE METHODS OF TEACHING AND THE POSSIBILITY THEIR TO USE OF TO FORMATION OF PERSONAL COMPETENCES OF Y GENERATION

Katedra Ekonomii Menedżerskiej i Rachunkowości, Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie, ul. Żołnierska 47, 71-210 Szczecin, e-mail: iwona.majchrzak@zut.edu.pl
marzena.rydzewska-wlodarczyk@zut.edu.pl

Summary. The growth of technical and technological progress as well as shaped under his influence Y generation extorted on academical teachers of change in range of applied methods of teaching. In this article was introduced methods of teaching and the possibility their to use of to formation of personal competences of Y generation. The empirical investigations in aim of selection of suitable methods teaching were conducted among students of Faculty of Economic West Pomeranian University of Technology, Szczecin.

Słowa kluczowe: kompetencje, kompetencje społeczne, metody nauczania, pokolenie Y.
Key words: competence, generation Y, personal competence, teaching methods.

WSTĘP

W Polsce ostatnie dziesięciolecie wymusiło na nauczycielach akademickich zmiany w zakresie metod nauczania. Zmiany te są wynikiem, między innymi, postępu technicznego i technologicznego, w tym informatyzacji. Ich potrzeba wynika też z konieczności dostosowania metod nauczania do wymagań nowego pokolenia studentów, tzw. pokolenia Y i współczesnego rynku pracy. Pokolenie to ma bowiem świadomość tego, że przyszłość będzie zależeć głównie od wiedzy i umiejętności, w związku z czym stawia nauczycielom akademickim wymagania w zakresie metod nauczania oraz przekazywanych treści. Oczekuje, przede wszystkim, uniwersalnych umiejętności, które w przyszłości będzie mogło wykorzystać w pracy zawodowej i życiu osobistym. Tym samym można uznać, że metody nauczania powinny sprzyjać kształtowaniu pożądanych kompetencji społecznych pokolenia Y.

W związku z cechami pokolenia Y oraz uwarunkowaniami, w których to pokolenie zostało ukształtowane, niejednokrotnie podkreśla się, że obecni studenci najbardziej cenią sobie aktywizujące metody nauczania wspomagane urządzeniami multimedialnymi. Dzięki nim mają, bowiem możliwość zadawania pytań i otrzymywania natychmiastowych odpowiedzi.

W celu sprostania wyzwaniom stawianym przez współczesne pokolenie należy kształtować kompetencje społeczne w sposób umożliwiający wykorzystanie potencjału studenta oraz nauczyciela akademickiego.

Celem artykułu jest analiza i ocena metod nauczania z punktu widzenia możliwości ich wykorzystania w kształtowaniu kompetencji społecznych pokolenia Y.

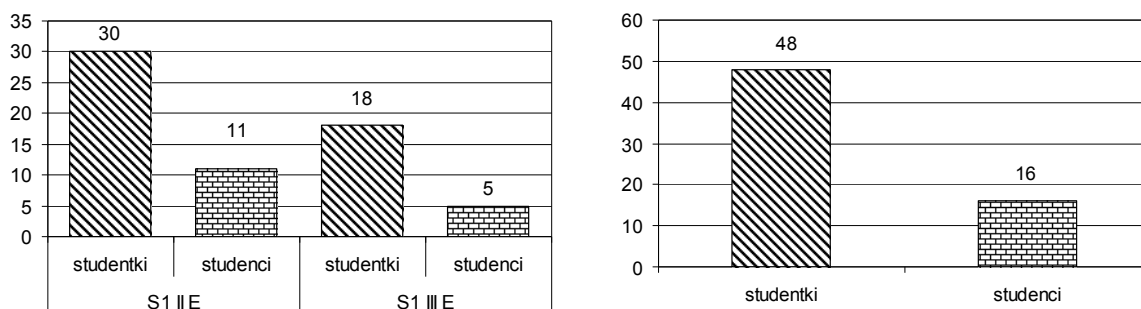
MATERIAŁ I METODY

Opracowanie artykułu poprzedził przegląd literatury z zakresu metod nauczania i ich doboru do kształcenia pokolenia Y. Rozważania teoretyczne w tym zakresie zostały uzupełnione badaniami empirycznymi. Badania przeprowadzono wśród studentów Wydziału Ekonomicznego Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie. Miały one na celu wskazanie najbardziej preferowanych przez studentów form i metod nauczania w obszarze rachunkowości, z uwzględnieniem pożądaných kompetencji społecznych.

Wykorzystany do badań kwestionariusz ankiety zawierał 9 pytań. Miały one głównie charakter zamknięty. Jednak konstrukcja większości z pytań umożliwiała respondentom udzielenie otwartej odpowiedzi. Pytania dotyczyły:

- form zajęć i ich użyteczności,
- stosowanych metod nauczania i ich przydatności w procesie kształcenia,
- kompetencji społecznych zdobywanych podczas nauki rachunkowości.

W badaniu uczestniczyło 41 studentów drugiego roku i 23 studentów trzeciego roku studiów stacjonarnych I stopnia. W badaniu wzięło udział 48 studentek i 16 studentów. Strukturę respondentów przedstawia rys. 1.



S1 II E – studenci II roku studiów I stopnia, kierunek ekonomia

S1 III E – studenci III roku studiów I stopnia, kierunek ekonomia

Rys. 1. Charakterystyka respondentów według płci i oraz roku studiów

Źródło: wyniki badań ankietowych.

Zaprezentowane w artykule wnioski wynikają również z własnych obserwacji i doświadczenia autorek.

CHARAKTERYSTYKA POKOLENIA Y

Pokolenie urodzone w latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia w literaturze przedmiotu nazywane jest pokoleniem Y. W populacji światowej stanowi ono 25,5% i jest największą grupą pokoleniową. W Polsce jest to pokolenie, które wychowało się w pokoju i w warunkach gospodarki kapitalistycznej. Uwarunkowania te wpływają istotnie na specyficzne cechy tego pokolenia, do których należy zaliczyć umiejętność posługiwania się „nowinkami” technologicznymi (nowościami technologicznymi) wskutek dynamicznego rozwoju technologii. W związku z tym przedstawiciele tego pokolenia są przyzwyczajeni do ciągłego dostępu do informacji, często wręcz są od nich uzależnieni, a czasem

nawet przytłoczeni ich nadmiarem. Pokolenie to, w odróżnieniu od poprzednich pokoleń¹, funkcjonuje w społeczeństwie otwartym, dającym duże możliwości przemieszczania się w kraju i poza jego granicami. Czynniki te, tj. umiejętność posługiwania się technologią informatyczną i telekomunikacyjną, oraz otwartość rynków sprawiają, iż pokolenie to żyje w szybkim tempie. Cechy te wpływają na zwiększoną konsumpcję, a wraz z nią rosnący standard życia.

Biorąc pod uwagę cechy osobowościowe pokolenia Y, można zaobserwować, iż są to indywidualiści o bardzo wysokiej samoocenie. Ponadto cechuje ich nieuznawanie autorytetów i norm kulturowo-społecznych.

Wspomniane cechy sprawiają, że przedstawiciele tego pokolenia są postrzegani przez pracodawców jako pracownicy nielojalni, kwestionujący autorytety, niepotrafiący się porozumiewać oraz pozbawieni podstawowych zasad etyki. Nie znajdują oni uznania pracodawców, ponieważ przedkładają życie prywatne nad pracę zawodową, kierując się zasadą równowagi między obu strefami.

Pokolenie Y ma również cechy pozytywne. Do najważniejszych można zaliczyć wysoki poziom wykształcenia, w tym niejednokrotnie wielokierunkowego, znajomość języków obcych, gotowość do podnoszenia kwalifikacji, tj. kształcenia się przez całe życie oraz umiejętność funkcjonowania w zróżnicowanym i wielokulturowym środowisku.

Zestawienie cech pokolenia Y poprzez wskazanie jego mocnych i słabych stron zawiera tab. 1.

Tabela 1. Mocne i słabe strony pokolenia Y

Mocne strony	Słabe strony
1. Znajomość nowych technologii i biegła umiejętność korzystania z nich 2. Wysokie wykształcenie (niejednokrotnie dwa lub więcej kierunków, dobra znajomość języków obcych) 3. Umiejętność nauki w szybkim tempie i gotowość do uczenia się przez całe życie 4. Dobre przygotowanie do funkcjonowania w warunkach gospodarki globalnej i różnorodności kulturowych 5. Wysoka samoocena i jasno sprecyzowane cele 6. Ambicja i niezależność 7. Umiejętność pracy w grupie 8. Innowacyjność i gotowość do zmian 9. Równowaga między życiem osobistym i zawodowym	1. Niechęć do podporządkowywania się regułom 2. Postawa roszczeniowa 3. Trudności z komunikacją 4. Ograniczone rozumienie szeroko pojętej etyki 5. Narcyzm i egoizm 6. Brak: a) cierpliwości b) odpowiedzialności c) umiejętności samodzielnego podejmowania decyzji d) szacunku do prywatności e) lojalności wobec pracodawców f) autorytetów

Przedstawione w tab. 1 cechy pokolenia Y wskazują na znaczny jego potencjał, który jednak wymaga ukształtowania kompetencji społecznych. W związku z tym niezbędne są

¹ Tradycjoniści – urodzeni do końca wojny, boomersi – urodzeni w latach 1945–1965, generacja X – urodzeni w latach 1965–1979, generacja Y – urodzeni w latach 1979–2001.

zmiany w systemie kształcenia, w tym na uczelniach wyższych. Zmiany powinny w pierwszej kolejności dotyczyć doboru właściwych form i metod nauczania.

KOMPETENCJE SPOŁECZNE – ISTOTA I ZAKRES

Wykonywanie określonych zadań wymaga posiadania odpowiednich kompetencji. Składają się na nie wiedza, umiejętności, zdolności oraz postawy (kompetencje społeczne) ukształtowane w trakcie procesu nauczania. Z powodu złożonego charakteru pojęcia „kompetencje” są one różnie definiowane (Rydzewska-Włodarczyk 2009). Najogólniej można przez nie rozumieć właściwości lub zakres uprawnień potrzebnych do zrealizowania wskazanego działania (Kopaliński 2007). Są one też pojmowane jako dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, pozwalające wykonywać określone zadania na odpowiednim poziomie (Eisenhardt 2009). Kompetencje pracowników są ich osobistymi zasobami, które pozwalają im prawidłowo wykonywać konkretne zadania / pracę lub pełnić określone funkcje.

Warto zauważyć, że słowo „kompetencje” występuje zwykle w liczbie mnogiej, bowiem trudno jest wyizolować jedną kompetencję jako właściwość całkowicie oderwaną i niezależną od innych kompetencji. Można więc przyjąć, że kompetencje są współzależne oraz że można je pogrupować.

Biorąc pod uwagę przedmioty nauczania na studiach, kompetencje można podzielić na (Wprowadzenie do projektu... 2008):

- ogólne lub ponadprzedmiotowe,
- dziedzinowe lub przedmiotowe.

Kompetencje ogólne są niezależne od przedmiotów kształcenia; obejmują wiedzę i uniwersalne umiejętności. Kompetencje przedmiotowe są natomiast zróżnicowane w zależności od kierunku studiów i obejmują wiedzę fachową i umiejętności ogólnozawodowe, branżowe i kierunkowe adekwatne do wymagań przedsiębiorstw i stanowisk pracy. Poziom tych kompetencji wpływa na efektywność wykonywanych zadań związanych ze specyfiką zawodu lub zajmowanego stanowiska, lub funkcji.

Według innego podziału kompetencji, które są przedmiotem kształcenia, zostały wyodrębnione kompetencje (Filipowicz 2004):

- specjalistyczno-techniczne,
- menedżerskie,
- osobiste,
- społeczne.

Ich charakterystykę zawiera tab. 2.

Oprócz określonych kompetencji pracodawcy oczekują od pracowników i kandydatów do pracy także kompetencji społecznych. Najczęstsze wymagania wobec pracowników na wybranych stanowiskach zestawiono w tab. 3. Wymagania te są podzielone na dwie części, a mianowicie na wiedzę i umiejętności, tzw. kompetencje twarde i kompetencje personalne oraz społeczne (tzw. kompetencje miękkie).

Tabela 2. Funkcjonalny podział kompetencji i ich charakterystyka

Kompetencje	Charakterystyka
Specjalistyczno-techniczne	kompetencje, które mają związek ze specjalistycznymi zadaniami dla danej grupy stanowisk; często odnoszą się do specyficznych zakresów wiedzy, np. prawniczej czy finansowej, lub do umiejętności, np. obsługi określonych systemów IT
Menedżerskie	kompetencje związane z zarządzaniem, organizacją, w tym pracownikami; dotyczą zarówno operacyjnych, jak i strategicznych aspektów zarządzania
Osobiste	kompetencje związane z indywidualną realizacją zadań; poziom tych kompetencji wpływa na ogólną jakość wykonywanych zadań – decyduje o szybkości, adekwatności i rzetelności wykonywanych zadań
Spoleczne	umiejętność współpracy i kontaktów z ludźmi; kompetencje te wpływają na jakość wykonywanych zadań; ich poziom decyduje o skuteczności współpracy, porozumiewania się czy wywierania wpływu na innych

Źródło: opracowano na podstawie: Filipowicz (2004) oraz Budnikowski i in. (2012).

Tabela 3. Oczekiwania pracodawców wobec pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach w zakresie kompetencji personalnych i społecznych

Stanowisko pracy	Wybrane kompetencje	
	w zakresie wiedzy i umiejętności	personalne i społeczne
Menedżer	wiedza o zarządzaniu i administracji, znajomość prawa podatkowego, bilansowego, finansowego, pracy, w zakresie ubezpieczeń i in., umiejętność zarządzania budżetem, interpretacji informacji finansowych	komunikatywność, myślenie strategiczne, odporność na stres, umiejętność kierowania, zdolności organizacyjne
Księgowy	wiedza z zakresu księgowości, prawa podatkowego, zarządzania finansami, znajomość zasad rachunkowości oraz ewidencji księgowej, w tym planu kont, rozumienie treści ekonomicznych, umiejętność współpracy z instytucjami finansowymi (ZUS, US)	dokładność, odpowiedzialność, sumienność, terminowość, umiejętność organizacji pracy, pracy indywidualnej i w zespole, zdolności analityczne
Kadrowa	znajomość prawa pracy, prawa podatkowego, technik motywacji, wiedza z zakresu zarządzania	empatia, komunikatywność, terminowość, umiejętności interpersonalne, umiejętność pracy w zespole, zdolności organizacyjne
Pracownik audytu	znajomość zagadnień prawnych i analizy finansowej, organizacji i zarządzania przedsiębiorstwem	etyka, organizacja pracy, umiejętność współpracy z osobami z różnych działów firmy, umiejętność pracy w zespole
Analitik finansowy	umiejętność zarządzania informacją, znajomość analizy finansowej i inżynierii finansowej	inicjatywa, koncentracja, organizacja pracy, praca zespołowa, rzetelność, umiejętność współpracy z osobami z różnych działów firmy, zdolności analityczne
Sekretarka	obsługa komputera, urządzeń biurowych, umiejętność asertywnego prowadzenia rozmów telefonicznych, znajomość języków obcych	komunikatywność, sumienność, umiejętność pracy w zespole, zdolności organizacyjne, zdyscyplinowanie

Źródło: opracowano na podstawie: GazetaPraca.pl. Szukaj ofert pracy, <http://gazetapraca.pl/0,0.html?adw=1&gclid=CJPI6uy12rMC FQRc3godCHKAVw>, dostęp od 1.10.2011 r. do 6.02.2012 r.

Integralną grupę kompetencji stanowią kompetencje społeczne. Składają się na nie podstawy człowieka, które w obecnych czasach coraz częściej przesądzają o zatrudnieniu. Większość pracodawców poszukujących pracowników określa wymagania wobec kandydata do pracy, opisując zespół cech i kompetencji, których oczekuje się od pracownika. Do najbardziej pożądanых należą umiejętności związane z komunikowaniem się i pracą zespołową. Istotne są też umiejętności uczenia się i organizowania pracy. Pracodawcy oczekują też od kandydatów umiejętności dopasowania się do kultury organizacji. Osoby, które szybko odnajdą się w nowej rzeczywistości biznesowej, będą bardziej utożsamiać się z pracodawcą oraz efektywniej pracować. Zdaniem przedsiębiorców uczelnie kształcą wymienione cechy w stopniu mniejszym niż powinny (Jakich absolwentów uczelni szukają pracodawcy 2011). Absolwent według ich opinii powinien być wyposażony przez uczelnię nie tylko w wiedzę. Powinien myśleć i być kreatywny, wykazywać inicjatywę i potrafić myśleć innowacyjnie. Kluczowe są też takie wartości i cechy, jak rzetelność i uczciwość. Ponadto ważna jest interdiscyplinarność, a więc znajomość kilku uzupełniających się dyscyplin naukowych.

Kompetencje, w tym również społeczne, nie są cechami stałymi. Zmieniają się wraz z doświadczeniem oraz rozwojem zawodowym i życiowym człowieka.

METODY NAUCZANIA I ICH WYKORZYSTANIE DO KSZTAŁTOWANIA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH

Celem kształcenia jest doprowadzenie do aktywnego myślenia, a więc do świadomego postrzegania zjawisk, rozumienia ich istoty, umiejętności oceny sytuacji, analizy przyczyn, krytycznej oceny, wiązania nabytych informacji z nową strukturą pojęciową, wyciągania wniosków na potrzeby kolejnych zadań, przewidywania skutków podjętych decyzji oraz umiejętności ich prezentacji (Pauzewicz 1971). Realizacja określonego celu kształcenia, w tym wyposażenie studenta w kompetencje społeczne, wymaga zastosowania odpowiednich metod nauczania.

Pojęcie „metoda” jest wieloznaczne. Może być rozpatrywane w ujęciu węższym i szerszym. Pojęcie „metoda” można zdefiniować jako sposób umiejętnego działania stosowany systematycznie i świadomie. W szerszym ujęciu metoda jest świadomym, przemyślanym układem sposobów postępowania, służącym osiągnięciu celu wychowawczego i celu dydaktycznego (Majchrzak 2001).

Różnorodność metod nauczania skłania do podziału ich na grupy, które przedstawia tab. 4.

Tabela 4. Metody nauczania

Metody podające	Metody poszukujące	Metody podająco-poszukujące	Metody aktywizujące
wykład odczyt prelekcja opowiadanie gawęda przemówienie instruktaż kazanie przykład osobisty	dyskusja konsultacje pogadanki rozmowy sprawdzanie wyników	referat obserwacja pokaz ekspozycja praca z książką ćwiczenia zajęcia laboratoryjne eksperyment	metoda przypadków inscenizacja metoda sytuacyjna gry planszowe metoda poczty codziennej burza mózgów

Źródło: opracowano na podstawie: Wujek (1992).

Z uwagi na specyficzne cechy przedstawicieli pokolenia Y konieczny jest staranny dobór metod nauczania uwzględniający realizowany temat, zaangażowanie grupy w pracę na zajęciach oraz możliwości techniczne. Przy doborze metod należy mieć na uwadze nie tylko osiągnięcie maksymalnych efektów kształcenia, ale również satysfakcję uczących się.

W pracy z przedstawicielami pokolenia Y powinny sprawdzać się metody aktywizujące, dające słuchaczom możliwość podzielenia się dotychczasowymi doświadczeniami, wymiany spostrzeżeń, wieloaspektowego rozpatrzenia zagadnienia.

Z aktywnych form nauczania wywodzą się metody niekonwencjonalne². Stosując je, nauczyciel używa oryginalnych, nietypowych form pracy z grupą, wykorzystując takie działania, które nie są bezpośrednio powiązane z nauczaniem. Mogą to być elementy zabawy, muzyki czy teatru, koncentrujące się na funkcjonowaniu indywidualnym i doświadczeniu grupowym. Można w tym wszystkim zastosować przedmioty codziennego użytku, ale bardzo ważne jest to, aby sposób ich użycia był nowatorski i służył osiągnięciu założonych celów kształcenia. Można też wykorzystać nowoczesne techniki audiowizualne lub przeprowadzić zajęcia w nietypowym miejscu. Niekonwencjonalne metody, z uwagi na ich różnorodność, trudno jest sklasyfikować. Posługując się kryterium celowości, można wyróżnić następujące metody (Urban 2010):

- wprowadzające i zamykające szkolenie oraz wyzwajające energię,
- używające języka w specyficzny sposób,
- wykorzystujące mowę ciała,
- wykorzystujące ekspresję twórczą uczestników i nowoczesne technologie,
- bazujące na sile fizycznej, ruchu i zręczności.

Nauczanie z wykorzystaniem niekonwencjonalnych metod wymaga od nauczycieli i słuchaczy przełamania pewnych oporów i innego zaangażowania w proces kształcenia niż w wypadku metod tradycyjnych.

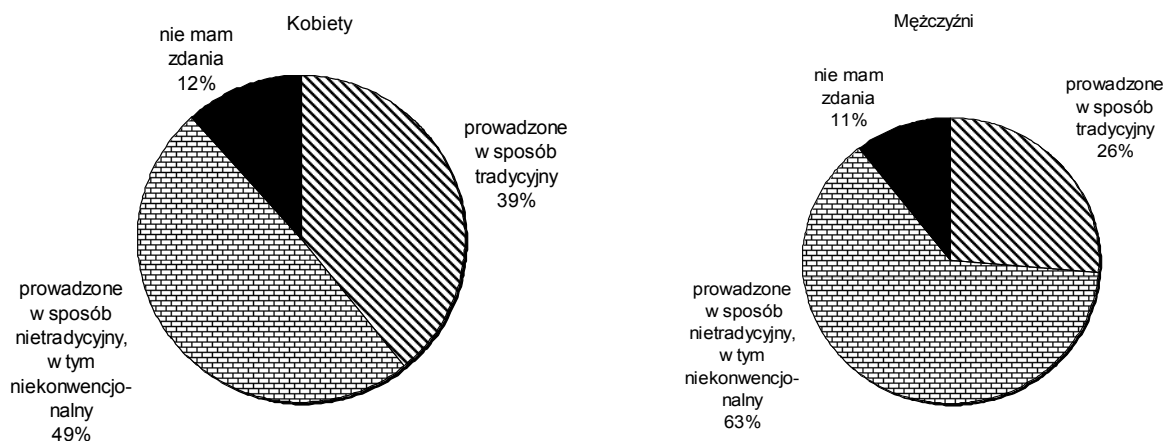
WYNIKI I DYSKUSJA

Analiza wyników przeprowadzonych badań wykazała, że według opinii respondentów – przedstawicieli pokolenia Y – w procesie zdobywania wiedzy i umiejętności najmniej skuteczne są tradycyjne formy zajęć, natomiast najbardziej pożądane są niekonwencjonalne metody nauczania. Należy jednak zaznaczyć, że ocena użyteczności form zajęć jest zróżnicowana w zależności od płci respondentów. Bardziej przekonani do zajęć prowadzonych w sposób nietradycyjny, w tym niekonwencjonalny, są mężczyźni. Szczegółowe wyniki przedstawia rys. 2.

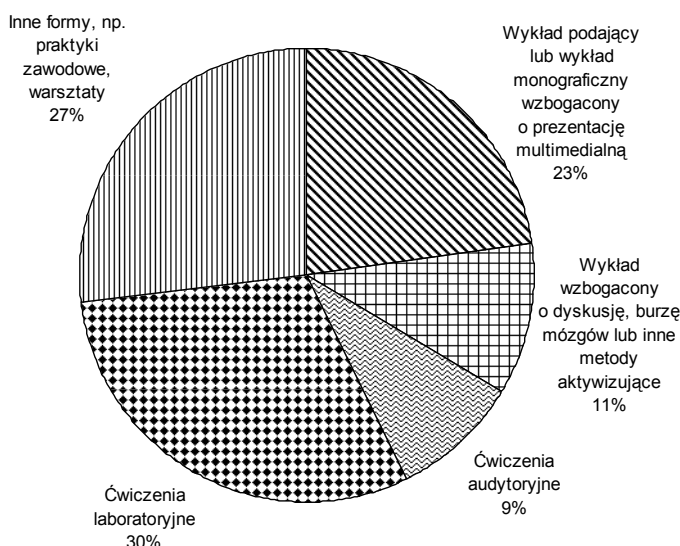
Jeśli chodzi o formy prowadzenia zajęć z rachunkowości, według opinii respondentów najbardziej użyteczne są ćwiczenia laboratoryjne i takie formy zajęć, jak warsztaty i praktyki zawodowe (rys. 3)³. Należy zwrócić uwagę na odmienne wskazania studentek i studentów. Jak wynika z rys. 4, na większą użyteczność tych form zajęć nieco częściej wskazywali mężczyźni (odpowiednio 12 i 11 studentów spośród 16 badanych oraz 36 i 32 studentki spośród 48 badanych). Za nieużyteczne formy zajęć respondenci uznali wykłady podające i monograficzny. Zaskakująco małą „sympatią” respondenci darzą ćwiczenia audytoryjne.

² Więcej na ten temat zob. Drumlak (2010).

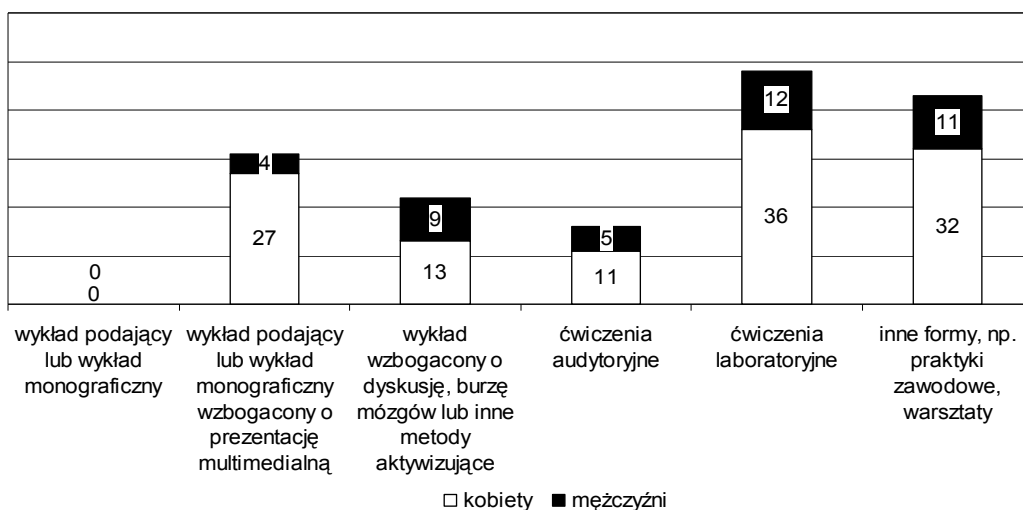
³ Respondenci mogli wskazać 3 spośród wymienionych form zajęć.



Rys. 2. Najbardziej użyteczny / skuteczny sposób prowadzenia zajęć według opinii respondentów
 Źródło: wyniki badań ankietowych.



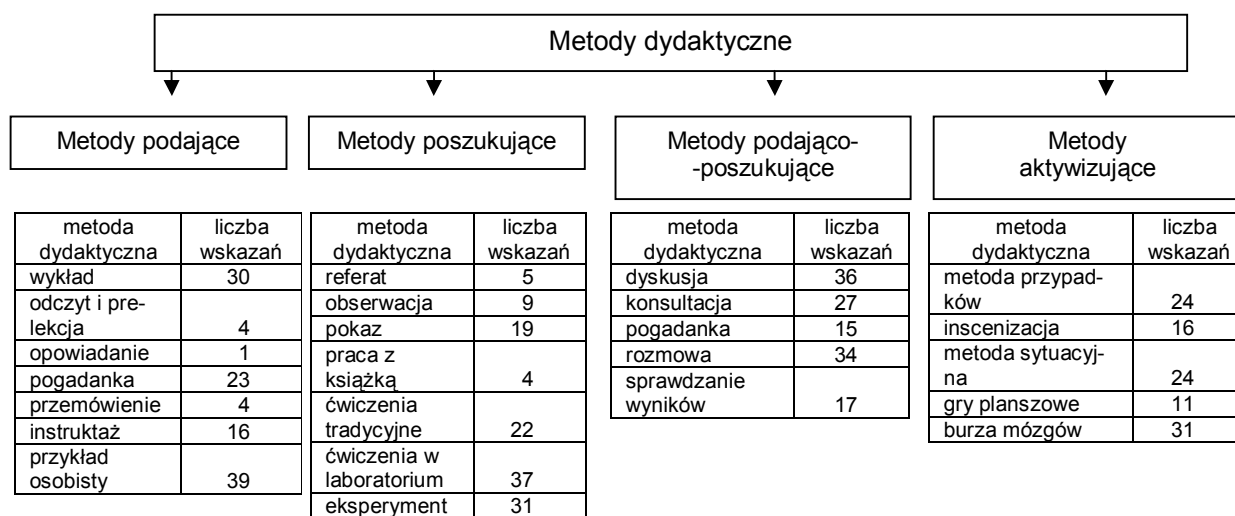
Rys. 3. Formy zajęć, które według opinii respondentów są najbardziej użyteczne w procesie zdobywania wiedzy i umiejętności z zakresu rachunkowości
 Źródło: wyniki badań ankietowych.



Rys. 4. Formy zajęć, które według opinii respondentów są najbardziej użyteczne w procesie zdobywania wiedzy i umiejętności z zakresu rachunkowości, z uwzględnieniem płci respondentów
 Źródło: wyniki badań ankietowych.

Kolejne pytanie dotyczyło metod dydaktycznych przyczyniających się do nabycia kompetencji z zakresu rachunkowości. Według ankietowanych, którzy mogli wskazać po 3 metody z grupy metod podających, poszukujących, mieszanych i aktywizujących, w największym stopniu do zdobywania wiedzy i umiejętności z zakresu rachunkowości przyczyniają się (rys. 5):

- przykład osobisty (39 wskazań) i, co jest zaskakujące, wykład (30 wskazań);
- ćwiczenia laboratoryjne (37 wskazań);
- dyskusja dydaktyczna (36 wskazań);
- metoda burzy mózgów (31 wskazań).



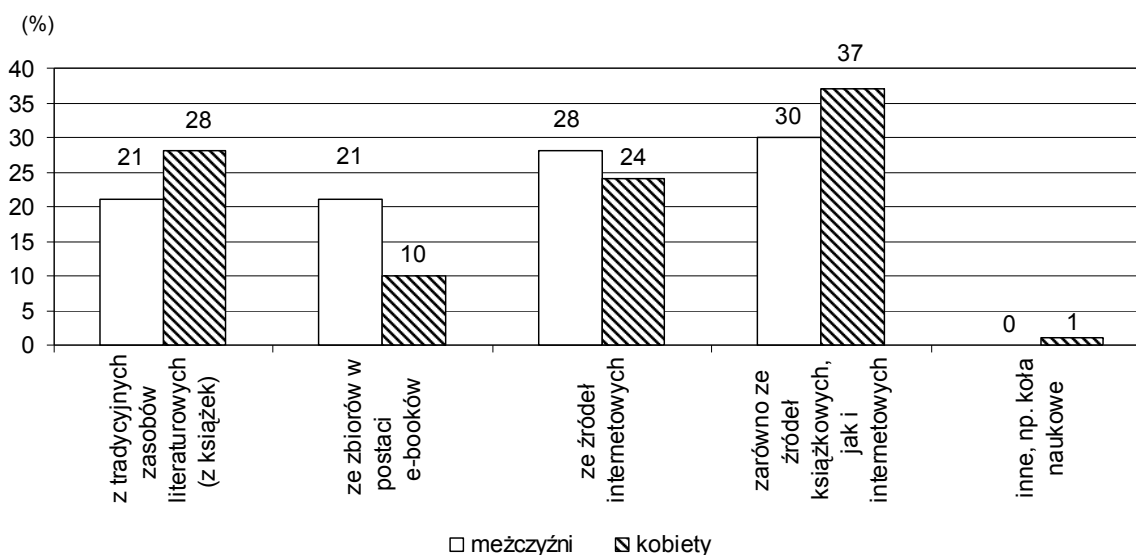
Rys. 5. Metody dydaktyczne według opinii respondentów najbardziej użyteczne i atrakcyjne w procesie zdobywania wiedzy i umiejętności z zakresu rachunkowości

Źródło: wyniki badań ankietowych.

Z przedstawionych na rys. 5 informacji wynika, że studenci niechętnie sięgają po lektury z rachunkowości i że źle, jako metodę dydaktyczną, oceniają naukę poprzez pisanie referatów, udział w tematycznej prelekcji czy słuchanie przemówienia. Przedstawione wyniki badania nie pokrywają się z odpowiedziami udzielonymi przez respondentów na pytanie o źródła wiedzy z zakresu rachunkowości, z których należy według ich opinii korzystać. Jak wynika z odpowiedzi przedstawionych na rys. 6, studenci wskazują na potrzebę pracy z książką. Warto podkreślić, że więcej studentek, niż studentów, wskazało na potrzebę korzystania z literatury przedmiotu (28% respondentek) niż ze źródeł internetowych (24% badanych studentek). Studenci natomiast częściej wskazywali na potrzebę korzystania ze źródeł internetowych (28% badanych studentów) niż z literatury przedmiotu (21% badanych studentów). Zdecydowana większość studentów wskazała na konieczność korzystania podczas nauki rachunkowości zarówno z książek, jak i ze źródeł internetowych.

W części badań poświęconej kompetencjom społecznym ankietowani wyrażali opinię na temat kompetencji społecznych i personalnych niezbędnych w pracy księgowego. Według badanych studentów do najważniejszych cech księgowego należą:

- odpowiedzialność, umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem – 67% studentek;
- etyka w postępowaniu, odpowiedzialność, elastyczność i zdolności adaptacji do określonych warunków, a także umiejętności organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem – 81% studentów.



Rys. 6. Źródła wiedzy z zakresu rachunkowości, z których według opinii respondentów należy korzystać
Źródło: wyniki badań ankietowych.

Najmniej ważne w pracy zawodowej są:

- etyka w postępowaniu i umiejętność pracy w zespole – 44% studentek;
- umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem – 25% studentów.

Według 65% respondentek i 75% respondentów zajęcia z rachunkowości umożliwiają zdobycie kompetencji społecznych. 1/3 studentek i połowa studentów stwierdziła, że zajęcia z rachunkowości kształcą umiejętność pracy w zespole, a według opinii studentek – również odpowiedzialność, umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem.

Badani stwierdzili, że w uzyskaniu kompetencji społecznych pomaga praca w grupach. Pozwala ona na wykształcenie umiejętności pracy w zespole, komunikatywności, budowania relacji z innymi i otwartości na innych. Umiejętność komunikacji i budowania relacji z innymi kształcą też dyskusje dydaktyczne. Należy jednak podkreślić, że znaczna część respondentów (19% studentek i 25% studentów) pytanie: Jakie metody nauczania są pomocne do uzyskania kompetencji społecznych? pozostawiła bez odpowiedzi. Może to świadczyć o niewielkiej wiedzy na temat kompetencji społecznych i / lub metod dydaktycznych pomocnych w ich kształtowaniu.

PODSUMOWANIE

Przeprowadzone badania i obserwacja grup studenckich nie udzielają jednoznacznej odpowiedzi na pytania dotyczące preferowanych przez studentów form zajęć i stosowanych metod nauczania w celu wykształcenia kompetencji społecznych. Pozwalają wnioskować, że preferowane przez studentów metody dydaktyczne nie zawsze są metodami innowacyj-

nymi, tj. metodami, które w największym stopniu pozwalają na wykształcenie kompetencji społecznych. Niejednokrotnie studenci oczekują przekazywania wiedzy w sposób tradycyjny. Wynika to z faktu, że przekazywane treści nauczania z przedmiotów z zakresu rachunkowości, mimo ich praktycznego charakteru, wymaga podania wiadomości w sposób tradycyjny (metody podające). Zauważa się również brak zainteresowania lub zmęczenie, a nawet niechęć studentów do zajęć, podczas których są stosowane różnorodne metody nauczania, w tym metody aktywne i niekonwencjonalne.

Należy podkreślić, iż przeprowadzone badania wskazują na brak umiejętności formułowania przez studentów oczekiwań wobec planowanych / realizowanych zajęć. Często nie wykazują też oni zainteresowania i zaangażowania w kształtowanie przebiegu procesu kształcenia.

PIŚMIENNICTWO

- Budnikowski A., Dabrowski D., Gąsior U., Macioł S.** 2012. Pracodawcy o poszukiwanych kompetencjach i kwalifikacjach absolwentów uczelni – wyniki badania, <http://www.e-mentor.edu.pl/artykul/index/numer/46/id/946>, dostęp dn. 1.10.2012 r., <http://www.kariera.pl/czytaj/2335/czego-oczekujapracodawcy/>, dostęp dn. 16.06.2012 r.
- Drumlak U.** 2010. Propozycja zastosowania niekonwencjonalnych metod w nauczaniu rachunkowości na poziomie szkół wyższych. *Folia Pomer. Univ. Technol. Stetin., Ser. Oeconomica* 287 (63), 31–44.
- Eisenhardt M.** 2009. Wykorzystanie struktury kompetencyjnej w procesach szkolenia, http://www.fundacja.edu.pl/organizacja/_referaty/32.pdf, dostęp dn. 20.08.2009 r.
- Filipowicz G.** 2004. Zarządzanie kompetencjami zawodowymi. Warszawa, PWE.
- Jakich absolwentów uczelni szukają pracodawcy**, http://wiadomosci.gazeta.pl/wiadomosci/1,114873,10359793,Jakich_absolwentow_uczelni_szukaja_pracodawcy.html, dostęp dn. 12.06.2012 r.
- Kopaliński W.** 2007. Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem. Cz. I, t. IV. Warszawa, HPS.
- Majchrzak I.** 2001. Metody nauczania i ich wykorzystanie w teoretycznym i praktycznym przygotowaniu kierunkowym absolwentów wyższych szkół ekonomicznych, w: *Dydaktyka w naukach ekonomicznych*. Szczecin, Wydaw. AR w Szczecinie.
- Paulewicz K.** 1971. *Metodyka nauczania ekonomiki w liceach ekonomicznych*. Wrocław, PWSZ.
- Rydzewska-Włodarczyk M.** 2009. Efekty kształcenia i kompetencje w programach studiów. *Folia Pomer. Univ. Technol. Stetin., Ser. Oeconomica* 273 (56), 163–170.
- Urban M.** 2010. Niekonwencjonalne metody szkoleniowe, czyli jak uatrakcyjnić zajęcia. *Gdańsk, GWP*, 12, 13, 19, 24, 26.
- Wprowadzenie do projektu Tuning Educational Structures in Europe – Harmonizacja struktur kształcenia w Europie. Wkład uczelni w Proces Boloński.** 2008. Warszawa, FRSE.
- Wujek T.** 1992. *Kształcenie dorosłych*, w: *Wprowadzenie do pedagogiki dorosłych*. Red. T. Wujek. Warszawa, Wydaw. Nauk. PWN.
- GazetaPraca.pl. Szukaj ofert pracy**, <http://gazetapraca.pl/0,0.html?adw=1&gclid=CJPI6uy12rM CFQRc3godCHKAVw>, dostęp dn. od 1.10.2011 r. do 6.02.2012 r.

