

*dr ing. Marie Gabryšova*¹

Hornoslezská vysoká škola obchodní v Ostravě

Wydział Zagraniczny

Górnoszląskiej Wyższej Szkoły Handlowej w Katowicach

Innowacje w edukacji – na przykładzie uczelni działających w regionach nadgranicznych

WPROWADZENIE

Zmiany w społeczeństwach zachodziły zawsze, jednak nigdy nie były one tak bardzo nasilone w sensie rozległości, intensywności i częstotliwości jak to możemy obserwować w czasach obecnych. Bezprecedensowy rozwój techniczno-technologiczny i skok cywilizacyjny, który jest rzeczywistością od kilku ostatnich dekad, sprawia, że warunki pracy, sposoby rozrywki i zasady współżycia społecznego zmieniają się nie na przestrzeni pokoleń, lecz w ciągu kilku lat.

Podobne sytuacje miały już miejsce w przeszłości. Można przywołać przykład rewolucji przemysłowej i rozwoju przemysłu włókienniczego w Łodzi w połowie XIX w., gdy w ciągu zaledwie sześciu lat eksport wyrobów tego sektora do Rosji wzrósł aż o 450%.

Znaczący jest fakt, iż zmiany zachodzące w umasowieniu nowych odkryć naukowych odbywają się w coraz krótszych przedziałach czasowych. Współczesny rozwój technologii dokonuje się w zaskakującym tempie. Możliwości, jakie daje dygitalizacja, sztuczna inteligencja oraz biotechnologie ulegają podwojeniu w trakcie 18 do 24 miesięcy. Postęp technologiczny daje mnóstwo możliwości [Bělobrádek, 2017, s. 90]. Dzięki nowoczesnym technologiom znikają wszelkie bariery geograficzne. Ważną i bardzo pożądaną wartością jest mobilność, którą należy postrzegać znacznie szerzej niż zdolność przemieszczania się. Dokonywanie transakcji handlowych jest proste jak nigdy wcześniej. *Vox populi*² w Internecie jest na tyle znaczący, że nie mogą go zlekceważyć nawet największe korporacje czy władze nawet najsilniejszych państw świata.

¹ Adres korespondencyjny: Hornoslezská vysoká škola obchodní, ul. Nádražní 416/120, 702 00 Ostrava, ČR; e-mail: gabrysova@gmail.com.

² *Vox populi* to część łacińskiego frazesu *Vox populi, vox Dei*, który oznacza *głos ludu, głos Boga*.

Jednak oprócz pozytywnych efektów, które zachodzą we współczesnym świecie zmian, spotykamy się także z niepożądanymi konsekwencjami. Najbardziej widoczne są one na płaszczyźnie społecznej, w dziedzinach ludzkiej aktywności. Skutkiem tych zmian jest poważne rozchwianie w systemie wartości współczesnego człowieka. Zaś kolejną kluczową cechą i umiejętnością jest zdolność adaptowania się do zmian i ciągłego uczenia się.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie próby dostosowania edukacji do potrzeb wywołanych ciągłymi zmianami oraz określenie doświadczeń płynących z innowacyjnego połączenia wiedzy z doświadczeniami przedsiębiorczymi w transgranicznym ujęciu.

ZMIANY NA POZIOMIE GOSPODARKI I ORGANIZACJI

Zmiany dokonujące się z niezwykle szybkością zauważalne są także na poziomie gospodarki i organizacji. Ponieważ cechą podstawową otoczenia, w którym funkcjonują przedsiębiorstwa i organizacje jest zmiana, szansą na przetrwanie i sukces jest adaptacja lub kreacja zmiany. Każde przedsiębiorstwo i każda organizacja, które chcą istnieć i rozwijać się we współczesnym konkurencyjnym otoczeniu muszą rozwijać możliwości kreatywnego i elastycznego działania. Tym samym muszą stawać się organizacją dynamiczną, prężną i zorientowaną na rynek. Muszą też nieustannie weryfikować skuteczność swojego działania. Takie przedsiębiorstwa i organizacje powinny być skupione wokół inteligentnych działań i podążać za wyznaczoną wizją. Powinny pokonywać swoje wewnętrzne i zewnętrzne ograniczenia, by systematycznie doskonalić swoje umiejętności i dążyć do innowacji. M. Viturka et al. [2010, s. 133] stwierdza, iż firmy narażone na silną konkurencję są najbardziej innowacyjne. Konkurencyjność, która z upływem czasu jest mocniejsza, jest możliwa tylko wtedy, jeżeli otoczenie wywiera presję na przedsiębiorstwa i zmusza je do inwestowania w innowacje [Bał-Woźniak, 2012, s. 48]. Innowacyjność przyczynia się do utrzymania długookresowej rentowności i efektywności przedsiębiorstwa funkcjonującego w konkurencyjnym otoczeniu umożliwiając przetrwanie i utrzymanie przewagi konkurencyjnej zarówno małych, jak i dużych przedsiębiorstw [Nowacki, 2016, s. 205]. Tak więc otoczenie konkurencyjne zmusza firmy do działań pro-innowacyjnych, co daje korzyści nie tylko firmie, ale całej gospodarce.

Występujące zmiany zmuszają też do innego postrzegania wiedzy. Najcenniejszym aktywem nowoczesnych organizacji jest wiedza, specyficzny kapitał intelektualny, który ma znacznie większą wartość niż dobra materialne. Obecnie wiedza jest decydującym elementem w sprawach kluczowych firmy lub organizacji. Prowadzi to do szybszego wykorzystania szans pojawiających się w otoczeniu rynku i zapewnienia wzrostu, a w konsekwencji do osiągnięcia większego zysku i zapewnienia stabilnego wzrostu. Pełne wykorzystywanie wiedzy oznacza

również wyciąganie wniosków z błędów, pomyłek i niepowodzeń. Twórcze wykorzystywanie wiedzy powinno ułatwiać kształcenie i doskonalenie oraz sprzyjać nowym pomysłom. Wiedza powinna być traktowana jako czynnik strategiczny i dobro dostępne dla wszystkich pracowników, gdyż jest ona warunkiem przewagi konkurencyjnej i zasobem przyszłości.

ZMIANY W EDUKACJI

Żyjemy coraz szybciej i coraz więcej informacji dociera do nas za pomocą różnorodnych form przekazu. Informacja stała się najważniejszą wartością, a szybkość jej dostarczenia przeważa często nad jej walorami merytorycznymi. Cechami charakterystycznymi nowego świata stają się współzależność, złożoność oraz mnogość źródeł wiedzy o różnej wiarygodności. Co te zmiany oznaczają dla przyszłości edukacji?

W przyszłości nauka powinna oddziaływać na wszystkie zmysły, zachęcać i przyciągać uwagę. Nauka przyszłości musi korelować z wyzwaniem gospodarki opartej na wiedzy i rynku pracy. Taka szkoła będzie przyjazna, ciekawa, a równocześnie będzie właściwie przygotowywać młodych ludzi do wyzwań, jakie niosą ze sobą globalizacja, gospodarka oparta na wiedzy i rynek pracy. Nie wolno zapominać o tym, że współczesna edukacja ma silną konkurencję w świecie gier komputerowych i w smartfonach. Innowacyjność i kreatywność to przewagi konkurencyjne, które w zglobalizowanym świecie są najważniejszymi umiejętnościami, jakie powinni młodzi ludzie wynieść ze szkoły [Jędrzejczak ([http](http://))]. Jak owa złożoność zmian wpłynie na przyszłość edukacji? System edukacji powinien się zmieniać równoległe z innowacjami technologicznymi, wprowadzając nowe sposoby przekazywania wiedzy.

Badania OECD wykazują, iż z punktu widzenia akademickiego, tworzenie i zastosowanie profesjonalnej wiedzy ważne jest jak na poziomie indywidualnym, tak i systemowym. Dlatego we współczesnym systemie szkolnictwa coraz większą wagę przywiązuje się do kooperacji, a tym samym wykorzystania sieci powiązań dla przekazywania wiedzy. Zdaniem ekspertów OECD, przede wszystkim nowy model kształcenia powinien przygotowywać studentów do życia zawodowego, w którym uczenie się poprzez działanie oraz interakcje z innymi nabierają coraz większego znaczenia [Gabryśowa, 2016, s. 137]. Amerykańscy naukowcy³ przeprowadzili badania wśród 405 studentów studiów licencjackich. Celem badania była analiza warunków nauczania i praktyk edukacyjnych, które wpłynęły na rozwój orientacji uczenia się przez całe życie. Wyniki sugerują, że wzrost

³ J. Mayhew, New York University, 239 Greene Street, Suite 300, New York, NY 10003-6674, USA. G.C. Wolniak, National Opinion Research Center at the University of Chicago, Chicago, IL, USA. E.T. Pascarella, The University of Iowa, Iowa City, IA, USA.

zainteresowania o ustawiczne uczenie się został ułatwiony dzięki instruktażowi, obejmującemu możliwości refleksji, aktywne uczenie się i dostrzeganie perspektyw, co zapewniło uczniom możliwości pozytywnego współdziałania z różnymi grupami rówieśników [Mayhew, Wolniak, Pascarella, 2008, s. 337].

Niezbędna jest spójność i zintegrowany rozwój gospodarki i edukacji. Ważna jest także ustawiczna edukacja. W gospodarce opartej na wiedzy tylko stały rozwój wiedzy pozwoli osiągnąć sukces. Grublová i Franek [2009, s. 50], dodają: w dzisiejszym globalnym świecie gospodarczym wiedza staje się dobrem rynkowym. To najbardziej ceniona cecha pracowników. Każda z uczelni, chcąc sprostać narastającej konkurencji, powinna tak dostosować swój model działania, aby móc odpowiedzieć na stawiane przed nią wyzwania.

Szkoły wyższe i uniwersytety, chcąc zachować wysoką pozycję na rynku, muszą uczyć swoich klientów w sposób bardziej efektywny, wydajny i atrakcyjny. Co więcej, w obecnych warunkach coraz bardziej doceniane stają się nieformalne procesy uczenia się, które mogą skutecznie wspomagać formalne systemy nauczania. Nowe programy zajęć powinny wspomagać tzw. *lifelong learning*⁴, gdyż w gospodarce wiedzy liczy się przede wszystkim umiejętność uczenia się i zarządzania własnym samorozwojem. Dzięki tak przygotowanej i proponowanej ofercie edukacyjnej kształcenie na poziomie wyższym i jego kontynuacja w różnych formach dalszej edukacji jest dostosowane do wymagań potencjalnych i rzeczywistych uczestników, szczególnie na regionalnych rynkach.

INNOWACYJNY TRANSFER WIEDZY NA PRZYKŁADZIE DWÓCH UNIWERSYTETÓW

W ciągu ostatnich kilku dekad globalizacja i stale rosnące potrzeby gospodarki opartej na wiedzy sprawiły, że wyższe wykształcenie w większości krajów na świecie uległo znacznej transformacji. Pomimo różnych punktów widzenia na temat roli uniwersytetu w rozwoju społeczno-gospodarczym, wspólnie podkreśla się współpracę między uczelnią a interesariuszami zewnętrznymi [Sijde, 2014, s. 891]. Wraz z postępującym rozwojem globalizacji, integracji społecznej i nowoczesnych technologii oraz dokonującymi się pod ich wpływem przeobrażeniami na rynku pracy zmienia się też rola kształcenia akademickiego. Stale rosnące zapotrzebowanie na szkolnictwo wyższe w społeczeństwie opartym na wiedzy zmieniło cele uniwersytetów. Oczekuje się, że będą ośrodkami tworzenia wiedzy, miejscem uczenia się przez całe życie i dostawcą usług wnoszących wkład społeczno-gospodarczy [Sijde, 2014, s. 903].

⁴ Koncepcja *lifelong learning* to koncepcja kształcenia przez całe życie. Jest to proces odnawiania, doskonalenia i rozwijania kwalifikacji ogólnych i specyficznych dla zawodu, trwający w ciągu całego życia.

Przeobrażenia te wymuszają nie tylko konieczność podnoszenia kwalifikacji absolwentów szkół wyższych, ale całkowite przededefiniowanie jakości kompetencji zawodowych. Jakość tych kompetencji musi być ujmowana przez pryzmat sprzężenia zwrotnego pomiędzy działaniami edukacyjnymi a aktualnymi potrzebami rynku pracy [Adamska-Chudzińska, 2015, s. 25]. W opinii CEDEFOP⁵ powinna nastąpić reorganizacja roli podmiotu w dziedzinie edukacji, przesuwając się od postrzegania ucznia jako „biernego pojemnika”, który jest wystawiony na edukację, do promowania aktywnej osoby, która poszukuje i wzmacnia swe atrybuty. W centrum uwagi nie jest już program nauczania, ale uczący się, którzy potrafią się organizować i wykorzystują okoliczności jako możliwości uczenia się [Tuschling, Engemann, 2006, s. 457].

Współczesne uniwersytety oraz uczelnie wyższe, zwłaszcza prowadzące kierunki studiów związane z przedsiębiorczością, muszą sprostać nowym wyzwaniom. Jak podkreśliła ówczesna minister nauki i szkolnictwa wyższego⁶ „Dziś zmieniająca się rzeczywistość na świecie, w Europie i w poszczególnych krajach wymaga również zmian w uczelniach. Muszą one znaleźć odpowiedź na wyzwania, przed którymi stoimy: globalizacją nauki i szkolnictwa wyższego, zmieniającymi się metodami nauczania, rosnącą konkurencją o fundusze, powszechnością nowych technologii, ale też malejącą liczbą studentów czy trudnościami młodych ludzi na rynku pracy. Uczelnie muszą sprostać wyzwaniom – ale przede wszystkim stać się liderami rozwoju społecznego i gospodarczego. Dziś warunkiem sukcesu jest wykorzystywanie wiedzy z różnych dziedzin i łączenie jej z praktyką“. Absolwentów czeka zupełnie nowy świat. Świat, w którym otwarte głowy i innowacyjne pomysły są na wagę złota. Świat, w którym nauka jest ważną częścią kultury, a także jest siłą napędową rozwoju społecznego i gospodarczego. W odpowiedzi na pytanie o szeroko rozumiane cele kształcenia akademickiego szczególnie istotne jest uwzględnienie nie tylko kontekstu rynku pracy i rozwoju gospodarczego, ale także społecznego i kulturowego [Adamska-Chudzińska, 2015, s. 26, 32].

By wyjść naprzeciw zachodzącym zmianom oraz świadomi odpowiedzialności za przygotowanie młodych ludzi, zdolnych sprostać wymaganiom rynku pracy, niektórzy wykładowcy Śląskiego Uniwersytetu w Czechach oraz Żylińskiego Uniwersytetu na Słowacji, postanowili podzielić się wzajemnie swoją wiedzą i stworzyć ofertę na miarę współczesnych potrzeb. Wspólnie przygotowali projekt edukacyjny⁷. Celem było połączenie wiedzy z doświadczeniem wykła-

⁵ CEDEFOP to Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, zaangażowane w rozwój europejskich strategii edukacyjnych. Zob. [<http://www.cedefop.eu.int>].

⁶ Lena Kolarska-Bobińska, minister nauki i szkolnictwa wyższego, List Inauguracyjny 1.10.2014 r.

⁷ Słowacko-czeski projekt „Innowacyjność – droga do zdolności konkurencyjnej oraz rozwoju regionów”. Projekt był finansowany z funduszy UE, w ramach wsparcia współpracy transgranicznej. Realizatorami był Żyliński Uniwersytet w Żylinie i Śląski Uniwersytet w Opawie, Wydział Przedsiębiorczości i Handlu w Karwinie.

dowców obu uniwersytetów oraz wiedzy z doświadczeniami przedsiębiorczymi. Innowacyjnym podejściem było wspólne kształcenie studentów i doktorantów wraz z przedstawicielami biznesu. Przekazywana wiedza i informacje miały im być przydatne w rozpoznaniu nowych szans, w rozwoju potencjału innowacyjnego w zakresie ciągłego doskonalenia wszystkich działań, zwiększając tym samym potencjał konkurencyjny każdego uczestnika.

W obu wymienionych uniwersytetach powołano do życia Międzynarodowe Biura Innowacyjności, które przeprowadziły badania ankietowe, mające identyfikować oczekiwania potencjalnych grup docelowych. Zorganizowały też przygotowanie materiałów dla prowadzenia szkoleń, w których skorzystano z wiedzy i doświadczeń słowackich i czeskich wykładowców, zaś po rozpoczęciu szkoleń innowacyjne biura dbały o nieustanną wymianę wszelkich doświadczeń. Można stwierdzić iż dochodziło do transferu wiedzy we wszystkich możliwych kierunkach: z uczelni do świata biznesu, ze świata biznesu do uczelni, pomiędzy uczelniami, z biznesu do biznesu, a to wszystko działo się jeszcze w wymiarze transgranicznym [Gabryšová, 2016, s. 138]. Takie podejście do edukacji było innowacyjne i bardzo skuteczne.

Na podstawie wyników przeprowadzonych badań ustalono sześć najważniejszych obszarów zainteresowań: Innowacyjne zarządzanie zasobami ludzkimi, Biznesowa komunikacja w językach obcych, Marketingowe zarządzanie przedsiębiorstwem, Znajomość obsługi komputera, Zarządzanie projektami, Zarządzanie strategiczne i planowanie. Zgodnie z tymi oczekiwaniami przygotowano szkolenia i warsztaty, w których wzięło udział w sumie 1680 uczestników po czeskiej stronie, a zbliżona liczba uczestników była również na Słowacji. Niektórzy z wielkim zainteresowaniem uczestniczyli w kilku różnych szkoleniach i warsztatach. Według rejestracji w szkoleniach organizowanych w Czechach uczestniczyło 880 różnych klientów (studentów i doktorantów 71%, przedstawicieli przedsiębiorstw 23%, bezrobotnych 5% i 1% kobiet będących na urlopie macierzyńskim).

Ważnym wnioskiem z realizacji projektu jest fakt, iż działania edukacyjne miały na poszczególne grupy docelowe zróżnicowane wpływy. Można było zauważyć, iż oddzielne grupy uczestników w trakcie szkoleń zachowywały się w różny sposób [Gabryšová, Černý, 2013, s. 71].

Postawa studentów i doktorantów wyróżniała się w następujący sposób:

- byli zainteresowani nabyciem nowej wiedzy i informacji;
- preferowali rozrywkową formę nauczania, oczekując doświadczenia;
- doceniali niekonwencjonalne metody kształcenia;
- w trakcie pierwszych godzin szkoleń byli bojaźliwi i nieśmiali;
- po aklimatyzacji szybko zaangażowali się w wspólnych przemyśleniach;
- aktywnie odkrywali nowe rzeczy, wkrótce osiągając dobre rezultaty;
- łatwo uczestniczyli w euforii lub bierności grupy.

Biznesmeni i pracownicy:

- szukali konkretnych, praktycznych informacji i nowych perspektyw;
- z entuzjazmem uczestniczyli w grach i zabawach, traktując je jako środek do osiągnięcia wiedzy;
- pozytywnie oceniali działania, które różniły się od tradycyjnych form szkoleń;
- aktywnie uczestniczyli w różnych działaniach, a często sami byli inicjatorami;
- zachęcali innych uczestników do intensywnego zaangażowania;
- używali ustalonych metod pracy, uczyli się wolniej od studentów;
- byli skuteczni, starając się zachować odpowiednie tempo pracy;
- nie wpadali w zniechęcenie tak szybko jak studenci [Gabryšová, Černý, 2013, s. 72].

Wspólna edukacja obydwu tych grup okazała się trafnym rozwiązaniem, gdyż wzajemne oddziaływanie członków grup przynosiło wiele efektów.

Biznesmeni i pracownicy:

- w bardziej aktywny sposób pogłębiali wiedzę;
- uczyli się korzystać z przywilejów prac zespołowych;
- szybko przyswajali sobie rozwiązania związane z ryzykiem.

Natomiast studenci i doktoranci:

- mieli możliwość weryfikacji posiadanej wiedzy pod kątem wymagań praktyki gospodarczej;
- nabywali pewności siebie;
- uczyli się pracować w grupach zróżnicowanych wiekowo, zawodowo i doświadczeniem.

Kierownicy obu biur innowacji gromadzili całą wiedzę i doświadczenia czeskich i słowackich grup i nieustannie zapewniali wzajemne przekazywanie i uzupełnianie tak, by wszyscy uczestnicy w Czechach i na Słowacji mogli korzystać z całości dobrodziejstw i rezultatów tego projektu.

Pod koniec zajęć wszyscy uczestnicy zostali poproszeni o anonimową ocenę szkoleń i warsztatów, w których uczestniczyli. Ocenie poddano różne aspekty takie jak: ogólne wrażenie, poziom organizacji szkoleń i warsztatów, osobowość i profesjonalność wykładowcy, treści szkoleń, przydatność informacji w praktyce, spełnienie indywidualnych oczekiwań uczestników itp. Skala ocen była taka sama, z jakiej korzysta się w czeskiej i słowackiej edukacji. Najlepsza ocena to 1, natomiast najgorsza to 5. Warto wspomnieć iż poziom merytoryczny szkoleń uczestnicy ocenili bardzo dobrze, wystawiając przeciętną ocenę 1,24. Pozytywnie oceniono również osobowość wykładowców (1,10), natomiast najniższą ocenę otrzymała przydatność uzyskanej wiedzy (1,52). Przeciętna ocena wszystkich aspektów, na którą złożyły się oceny 1680 uczestników to 1,3.

Równie pozytywnie oceniali całe przedsięwzięcie wykładowcy obu uniwersytetów, którzy swoją poszerzoną wiedzę i ubogacone doświadczenia przekazali w sześciu monografiach, z których korzystają pracownicy oraz studenci czeskich i słowackich uniwersytetów. Po zrealizowaniu projektu wszystkie zaangażowane

strony zgodnie stwierdziły, iż innowacyjnie ujęty transgraniczny transfer wiedzy odniósł sukces powyżej oczekiwań.

Organizatorzy projektu mieli pewne wątpliwości, czy zdobyta w trakcie szkoleń i warsztatów wiedza będzie równie wysoko oceniana po włączeniu się uczestników w realny biznes. Dlatego po upływie dwóch lat od zakończenia projektu przeprowadzono kolejne badania. Badania zrealizowano drogą elektroniczną. Wysłano kwestionariusz do 443 byłych uczestników szkoleń, których adresy mailowe były dostępne. Zwrot kwestionariuszy był tylko w 22%, gdyż wiele adresów mailowych, które uczestnicy szkoleń podawali w ramach zgłoszeń, było już nieaktualnych.

Pytania kwestionariusza zostały skonstruowane w taki sposób, by było możliwe określić, czy edukacja w ramach projektu pozytywnie wpłynęła na ich sytuację na rynku i była przydatna dla praktycznego wykorzystania, czy udało się wśród uczestników nawiązać korzystne kontakty i czy zajęcia realizowane w takiej formie zachęciły do udziału w podobnych zajęciach edukacyjnych?

Celem pierwszego pytania było zbadać jak respondenci z perspektywy dwóch lat oceniają poziom działań edukacyjnych. Po upływie dwóch lat, tak samo jak tuż po skończeniu szkoleń, 96% badanych stwierdziło, iż zajęcia spełniły ich oczekiwania. Pozytywna ocena potwierdziła zasadność innowacyjnego podejścia do transferu wiedzy w transgranicznym ujęciu. Ujawniła również umiejętność elastycznego reagowania wykładowców na oczekiwania słuchaczy i zdolność dostosowywania treści zajęć do poszczególnych grup słuchaczy. Zaskakującym wynikiem była odpowiedź na pytanie, czy wiedza zdobyta ze szkoleń lub warsztatów jest wykorzystywana przez respondentów w praktyce (w pracy lub w życiu prywatnym). „Tak” odpowiedziało 79% badanych. W badaniach przeprowadzonych zaraz po zakończeniu szkoleń, przydatność zdobytej wiedzy otrzymała najgorszą ocenę. Dopiero po zastosowaniu tej wiedzy w praktyce, uczestnicy przekonali się o jej przydatności i użyteczności. Niektórzy z nich podzielili się również prywatną informacją, iż poprzez spotkania edukacyjne odkryli swoje ukryte zdolności [Gabryšova 2016, s. 140]. Prawdziwym sukcesem okazała się odpowiedź, w której 94% badanych potwierdziło gotowość uczestnictwa w podobnych zajęciach, gdyby nadażyła się powtórna okazja.

PODSUMOWANIE

Innowacyjna forma edukacji okazała się być ciekawą, zachęcającą do dalszego zdobywania wiedzy oraz korzystną dla uczestników i rozwoju regionalnego. Wymagania płynące z aktualnej rzeczywistości zmuszają do ciągłego uczenia się przez całe życie [Truneček, 2004, s. 92]. Ustawiczne uczenie się staje się niezbędną częścią rozwoju pracownika. Wiedza i innowacje są siłą napędową dzisiejszych przedsiębiorstw. Dziś znaczącą część wartości przedsiębiorstw upatrujemy

w kapitale ludzkim. Dlatego kluczowym warunkiem jest osobisty rozwój pracowników, ich kwalifikacje, zdolności twórcze i umiejętność wyszukiwania okazji do dalszej edukacji. Pracownicy muszą umieć uczyć się [Vodák, Magdolenová, 2012 s. 196]. Być może jest zbyt wcześnie, aby mówić o wieku uczenia się przez całe życie w przeciwieństwie do wieku edukacji, której końca prawdopodobnie jesteśmy obecnie świadkami. Warto podkreślić, że jest to dziedzina, w której UE wpływa na całe populacje, a równocześnie na poszczególne jednostki. Jednostka musi się do tego przygotować: „Nauka uczenia się” jest zarówno ofertą, jak i zamówieniem by rozwijać motywację i zdolność do tego. Uczenie się przez całe życie ma zaczynać w przedszkolu, pozostać nadrzędnym celem przez całe życie a według wizji przynajmniej niektórych urzędników UE – również na emeryturze. Tak postrzegane uczenie się ma na celu przeobrażenie całego społeczeństwa w wszechobecną klasę, która otrzymała zadanie uczynienia siebie być odpowiedzialnym [Tuschling, Engemann, 2006, s. 465–466].

W XXI wieku motywacja do uczenia się przez całe życie oraz umiejętność odpowiedzialnego i aktywnego uczestnictwa w życiu zróżnicowanego społeczeństwa są kluczowymi komponentami dla osiągnięcia zawodowego sukcesu i osobistego spełnienia [Mayhew, Wolniak, Pascarella, 2008, s 354].

Szczególnie u młodych ludzi jest ogromna zdolność do ustawicznego rozwoju. Są otwarci na zmiany i nowe wyzwania, są kreatywni i mają chęć do edukacji nieformalnej. Prawdziwość tej tezy potwierdziło zainteresowanie młodych ludzi o innowacyjne szkolenia o charakterze transgranicznym. Oby jak najwięcej uczelni decydowało się na wdrożenie innowacyjnych elementów, by edukacja coraz bardziej odpowiadała na poważne zmiany i potrzeby rynku.

BIBLIOGRAFIA

- Adamska-Chudzińska M., 2015, *Rola edukacji akademickiej w integrowaniu procesów rozwoju społeczno-gospodarczego*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, z. 43 (3/2015), red. nauk. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów, <http://dx.doi.org/10.15584/nsawg>.
- Bal-Woźniak T., 2012, *Innowacyjność w ujęciu podmiotowym. Uwarunkowania instytucjonalne*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa
- Bělobrádek P., 2017, *Na život – O mně, KDU-ČSL a budoucnosti České republiky*, KDU-ČSL, Praha.
- Gabryšová M., 2016, *Innowacyjna współpraca transgraniczna w transferze wiedzy [w:] Przedsiębiorstwo w strukturach sieci. Doświadczenia i perspektywy rozwoju w Europie Środkowej i Wschodniej*, KUL, Lublin.
- Gabryšová M., Černý A., 2013. *Projekt edukacyjny. Innowacje – sposób na zwiększenie konkurencyjności i rozwoju regionów [w:] Wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania rozwoju innowacji*, Politechnika Gdańska, Gdańsk.
- Grublová E., Franek J., 2009, *Inovace a znalosti*, Univerzita Palackého, Olomouc.

- Jędrzejczak T. *Innowacje w edukacji*, http://www.pi.gov.pl/PARP/chapter_86196.aspx?oid=FDE0ADC3BEED4290A4D5C5B2BF5920B5 (dostęp: 22.05.2012 r.).
- Mayhew M.J., Wolniak G.C., Pascarella E., 2008, *How Educational Practices Affect the Development of Life-Long Learning Orientations in Traditionally-Aged Undergraduate Students*, „Research in Higher Education”, Vol. 49, No. 4, <http://dx.doi.org/10.1007/s11162-007-9081-4>.
- Nowacki R., 2016, *Innowacyjność usług marketingowych i ich użyteczność w procesach Zarządzania przedsiębiorstwem*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, z. 45 (1/2016), red. nauk. M.G. Woźniak, Wyd. UR, Rzeszów, <http://dx.doi.org/10.15584/nsawg>.
- Sijde P., Sam Ch., 2014, *Understanding the concept of the entrepreneurial university from the perspective of higher education model*, „Higher Education”, Vol. 68, No. 6, <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-014-9750-0>.
- Truneček J. 2004, *Znalostní podnik ve znalostní společnosti*, Professional Publishing, Praha.
- Tuschling A., Engemann Ch., 2006, *From Education to Lifelong Learning: The emerging regime of learning in the European Union*, „Educational Philosophy and Theory”, Vol. 38, No. 4, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1469-5812.2006.00204.x>.
- Viturka M., Halámek P., Klímová V., Tonev P. a Titek V., 2010. *Kvalita podnikatelského prostředí, regionální konkurenceschopnost a strategie regionálního rozvoje České republiky*, Grada Publishing, Praha.
- Vodák J, Magdolenová J. 2012, *Manažment malého a stredného podnikania*, AB-TLAČ Žilina.

Streszczenie

W artykule zwrócono uwagę na zmiany na poziomie gospodarki oraz organizacji, które powodują iż niezbędne stają się również zmiany w edukacji. Edukacja zmienia się jednak znacznie wolniej i w wielu przypadkach nie odpowiada na potrzeby rynku. Starano się pokazać jak niezbędna jest spójność i zintegrowany rozwój gospodarki i edukacji. Autorka podkreśla, że nowe programy zajęć powinny wspomagać ustawiczne kształcenie, gdyż w gospodarce wiedzy liczy się przede wszystkim umiejętność uczenia się i zarządzania własnym samorozwojem. Uczelnie muszą sprostać wyzwaniom – ale przede wszystkim stać się liderami rozwoju społecznego i gospodarczego. Dziś warunkiem sukcesu jest wykorzystywanie wiedzy z różnych dziedzin i łączenie jej z praktyką.

Swoje tezy opiera na doświadczeniach z realizacji międzynarodowego projektu edukacyjnego, w którym podjęto próbę innowacyjnych rozwiązań. Projekt był zrealizowany przez uniwersytety regionalne, które prowadzą swą działalność na terenach przygranicznych. Celem było połączenie wiedzy z doświadczeniem wykładowców obu uniwersytetów oraz wiedzy z doświadczeniami przedsiębiorczymi. Innowacyjnym podejściem było wspólne kształcenie studentów i doktorantów wraz z przedstawicielami biznesu. W ramach implikacji praktycznej dochodziło do transferu wiedzy we wszystkich możliwych kierunkach: z uczelni do świata biznesu, ze świata biznesu do uczelni, pomiędzy uczelniami, z biznesu do biznesu, a to wszystko działało się jeszcze w wymiarze transgranicznym. Innowacyjna forma edukacji okazała się być ciekawą, zachęcającą do dalszego zdobywania wiedzy oraz korzystną dla uczestników i rozwoju regionalnego.

Słowa kluczowe: edukacja, innowacyjne rozwiązania, zmiany w gospodarce.

Innovations in education – the example of two universities in border regions*Summary*

The article deals with the changes at the level of economics and institutions, which cause the changes in education to be necessary. The education changes happen much more slowly and in many cases they do not reflect the market demands. The aim was to show, how necessary it is to acquire conjunction and harmonious development of the economics and education. The author stresses that the new curricula should support the lifelong education, because knowledge-based economics and education accentuate the ability to learn and manage one's own development. Universities must meet the expectation – but they should be foremost the leaders of social and economic development. Today the condition of the success is the use of knowledge from various disciplines and connection with the field experience.

Her theses the author bases on experiences from the realization of international educational project, where the innovative solution had been tried. The project was implemented by regional universities in border regions. The goal was to interconnect the knowledge and experiences of the teachers from both universities with the knowledge and experiences of businessmen. The innovative element laid in common education of students, inceptors and representatives of the business. Within the framework of the practical implication the transfer of knowledge in all directions happened: from universities to the world of business, from the world of business to the universities, between universities and between businessmen respectively. All this had in addition a trans-border dimension. The innovative form of education had been evaluated as interesting, motivating for further education and useful for the participants and regional development.

Keywords: educational changes, innovative solution, economic changes.

JEL: O39