

## STARTUP W SZKOŁACH PONADGIMNAZJALNYCH JAKO INSTRUMENT POBUDZANIA RYNKU PRACY

*Jerzy DYCHAŁA*  
*Zespół Szkół Zawodowych, Wodzisław Śląski*

**Streszczenie:** Celem artykułu było wskazanie i scharakteryzowanie wybranych problemów związanych z współpracą pomiędzy szkołami ponadgimnazjalnymi i pracodawcami oraz płynącymi korzyściami dla gospodarki lokalnej jak i krajowej. W pracy omówiono przykłady współpracy szkół ponadgimnazjalnych z pracodawcami i uczelniami wyższymi. Podjęto rozważenia nad wprowadzeniem do szkół przedsiębiorczości praktycznej w formie startupów. Omówiono również formy akademickiej przedsiębiorczości tj. inkubator przedsiębiorczości oraz spin off i spin out jako kontynuacja startupów szkół ponadgimnazjalnych. Ponadto scharakteryzowano startup w Wielkiej Brytanii.

**Słowa kluczowe:** szkolnictwo ponadgimnazjalne, startup.

### WSTĘP

Jak sobie radzić z wyzwaniami i porażkami, jak skutecznie się komunikować, jak efektywnie i interdyscyplinarnie współpracować z innymi, jak rozpoznawać potrzeby oraz tworzyć i weryfikować wartość, którą kupią lub wykorzystają inni – dziś uczy nas życie. To samo i dużo wcześniej może uczynić szkoła, przygotowując do zespołowego rozwiązywania problemów i budowania trwałych wartości o dużym znaczeniu. Edukacja przedsiębiorczości od najmłodszych lat pomoże wyłonić najlepszych, których od razu warto wspierać, a we wszystkich młodych ludziach zbuduje świadomość „pracodawcy”, a nie tylko „pracobiorcy”. Atrakcyjność nauki podniosą interesujące, inspirujące przykłady, aktualna wiedza i równowaga między teorią a praktyką. Pomogą w tym nauczycielom praktycy przedsiębiorczości. Konkursy i gry edukacyjne zachęcą młodzież do działań biznesowych. Uczniowie i studenci powinni otrzymać wiedzę, jak i gdzie szukać pomocy dla swoich przedsiębiorczych pomysłów, a instytucje do tego powołane wypełnią swoje zadanie [3].

Aktywne zaangażowanie pracodawców w edukację młodych ludzi i ścisła współpraca ze szkołami mogłyby zwiększyć poziom umiejętności praktycznych oraz kompetencji miękkich osób wchodzących na rynek pracy, na których brak tak często wskazują pracodawcy. W efekcie doprowadziłoby to do zmniejszenia problemów pracodawców z rekrutacją, zmniejszenia nakładów przedsiębiorstw na szkolenia nowo zatrudnionych osób oraz skrócenie okresu potrzebnego na ich wdrożenie. Ponadto, zmniejszyłoby skalę niedopasowania podaży do popytu na polskim rynku pracy, a tym samym poziom bezrobocia wśród młodzieży.

Dla lokalnej i regionalnej gospodarki ważne jest dobre przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy oraz dostarczenie jej odpowiednich umiejętności, pożądanых przez pracodawców. Jakość edukacji, w tym edukacji zawodowej, wpływa, bowiem na decyzje przedsiębiorców dotyczące tworzenia miejsc pracy – lokalizowania inwestycji, rozszerzenia zakresu prowadzonej działalności [1].

## **OPIS WYBRANYCH DZIAŁAŃ WSPOMAGAJĄCYCH EFEKTYWNA WSPÓŁPRACĘ PRZEDSIĘBIORCY I SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH W TWORZENIU PEŁNOWARTOŚCIOWEGO PRACOWNIKA**

Efektywna współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorcami jest źródłem korzyści zarówno dla pracodawców, uczniów, jak i szkół. Pracodawcy mają możliwość przygotowania przyszłych pracowników w oczekiwane przez nich umiejętności zawodowe, a także kompetencje personalne i społeczne do podjęcia pracy. Uczniowie mogą poznać nowatorskie rozwiązania technologiczne, zdobyć praktyczne umiejętności obsługi nowoczesnych maszyn i urządzeń, mają również szansę na kształtowanie umiejętności miękkich, takich jak: praca zespołowa, umiejętność radzenia sobie ze stresem, praca pod presją czasu.

Współczesne otoczenie staje się gęszczem różnego rodzaju sieci a organizacje coraz rzadziej są w stanie samodzielnie uczestniczyć w wyścigu po przewagę konkurencyjną. Konieczność elastycznego reagowania na oczekiwania rynku sprzyja budowaniu przez przedsiębiorstwo relacji z podmiotami otoczenia, które z kolei mogą decydować o jego rozwoju a nawet przetrwaniu.

### **Klastry**

W kontekście zasad pośrednictwa i nawiązywania współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami istotne jest również zagadnienie klastrów przemysłowych. Koncepcja klastra staje się, bowiem coraz bardziej popularna, jako skuteczna forma kooperacji i platforma ułatwiająca interakcję pomiędzy podmiotami go tworzącymi. Klastry stanowiące elastyczną formę współpracy między 3 grupami podmiotów: przedsiębiorstwami, instytucjami oświatowymi i podmiotami naukowo-badawczymi (placówkami naukowymi, instytutami badawczymi) oraz władzami publicznymi, stwarzają, więc możliwość nawiązywania współpracy między środowiskiem edukacji a światem biznesu.

Za najważniejszą cechę klastra można uznać jego kooperencję (występowanie zarówno konkurencji, jak i kooperacji pomiędzy poszczególnymi podmiotami, strategia wspólnego tworzenia wartości oraz konkurencji przy zbieżności ogólnych celów i dążeń danego sektora, branży czy regionu). Jednymi z najistotniejszych obszarów działalności klastra w obrębie transferu wiedzy są:

- grupy benchmarkingowe (rozumiane, jako platformy do analizy procesów i praktyk stosowanych przez własne przedsiębiorstwo porównywane z praktykami stosowanymi przez przedsiębiorstwa, uważane za najlepsze w analizowanej dziedzinie, stanowiące swego rodzaju normę, wzór działania);
- centra badawczo-rozwojowe zajmujące się edukacją, szkoleniami, programami wzajemnej współpracy;
- instytucje branżowe (typu stowarzyszenia, organizacje zrzeszające daną grupę), mające za zadanie inicjowanie i koordynację działań zmierzających do poprawy konkretnych obszarów w obrębie klastra.

Tworzące się klastry edukacyjne w połączeniu z przemysłowymi klastrami mogą być ciekawym rozwiązaniem na rynku edukacyjnym.

### **Finansowanie na wzór modelu niemieckiego stosowanego w branży budowlanej**

W takich krajach, jak Niemcy czy Austria, gdzie system kształcenia zawodowego jest w dużej mierze dualny, kładzie się duży nacisk na praktykę realizowaną w miejscu pracy. W zakładach pracy uczniowie zdobywają fachową wiedzę i odbywają specjalne przygotowanie zawodowe. To połączenie uznawane jest w całej Europie za wzorcowe i stanowi kluczowy czynnik sukcesu osiąganego przez Austrię, jako ważny ośrodek przemysłowy oraz edukacyjny. Warto zauważyć, iż poziom bezrobocia wśród młodych wynosi w Austrii wyłącznie 9% i jest jednym z najniższych w całej Europie. Należy jednak podkreślić, że w krajach tych to pracodawcy biorą na siebie koszty przygotowania młodych ludzi do rynku pracy.

W branży budowlanej w Niemczech funkcjonuje fundusz utworzony przez wszystkie przedsiębiorstwa tzw. SOKA-BAU. Fundusz oprócz urlopowej kasy wyrównawczej (ULAK – Urlaubs und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft) oraz dodatkowej kasy emerytalnej (Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes) przeznaczają pieniądze na rzecz kształcenia w zawodach związanych z budownictwem. Obowiązkowy odpis wynosi 2% funduszu socjalnego zakładów budowlanych (takich, których co najmniej 50% produkcji/obrotu należy do tego sektora). Z funduszu finansuje się utrzymanie centrów kształcenia uczniów (ponadregionalne placówki umożliwiające trening umiejętności praktycznych) utrzymanie uczniów w tych centrach, stypendia dla uczniów.

### **Praktyki na terenie zakładu**

Praktyki na terenie zakładu pozwalają uczniom na praktyczne zapoznania się z nowoczesnymi metodami zarządzania, organizacji pracy, stosowaniem i wykorzystaniem nowoczesnych technologii, a ich nauczycielom – możliwość aktualizacji wiedzy teoretycznej i praktycznej. Pracodawcy będą wzbogacać środki dydaktyczne szkół, np. poprzez przysyłanie im materiałów dotyczących wprowadzanych innowacji oraz oferowanych produktów, a także udostępnianie swoich produktów szkołom i placówkom kształcenia praktycznego do wykorzystania podczas zajęć praktycznych.

Praktyki i proces nauki teoretycznej będą skuteczniejsze wówczas, gdy nauczyciele przedmiotów teoretycznych będą uczestniczyli w pozyskiwaniu wiedzy z zakładu (firm), w którym pobierają naukę uczniowie. Dopelnieniem zdobywanej wiedzy byłaby jednoczesna współpraca z ośrodkami naukowymi, wyższymi uczelniami zarówno z nauczycielami jak i z młodzieżą uzdolnioną. Wprowadzając w annały zawodu na uczelniach można by było organizować cykliczne spotkania celem zgłębiania specjalistycznej wiedzy. Dlatego też wzajemne relacje nauczyciel – uczelnia, nauczyciel – pracodawca powinny trwać przez cały okres nauki ucznia (co najmniej raz na dwa tygodnie). W dobie niżu demograficznego zamiast podejmować tak popularne i drastyczne decyzje, jakimi są ograniczenia etatów można by przekuć fakt ten w sukces angażując nauczycieli w dokończanie na zasadzie wyżej wspomnianych relacji ze wsparciem finansowym ze strony urzędów pracy.

Praktykowane są metody doszkalania nauczycieli i uczniów na zasadzie krótkoterminowych szkoleń trwających w przedziale od 1 dnia do 2 miesięcy. Szkolenia przeprowadzane w krótkim terminie nie zawsze oddają wiarygodne odzwierciedlenie stanowiska i problemów występujących na nim. Jak również pozostawiają wiele pytań bez odpowiedzi.

### **Bank czasu**

Aby zrekompensować wydatki ponoszone przez pracodawców na kształcenie absolwentów można byłoby przyjąć zasady funkcjonowania banków czasu, które opierałyby się na relacji uczeń – pracodawca; pracodawca – nauczyciel; nauczyciel – uczelnia; uczeń – uczelnia.

Bank czasu to najczęściej nieformalna instytucja samopomocowa, opierająca się na bezpłatnej wymianie usług pomiędzy jej członkami. W zależności od swoich umiejętności i zasobów uczestnicy banku deklarują, jakie rodzaje usług mogą świadczyć na rzecz innych, a osoby koordynujące jego działalność na bieżąco kierują taką pomoc do potrzebujących, zgodnie ze zgłaszanym zapotrzebowaniem. Usługi świadczone na rzecz innych członków banku czasu są odnotowywane – najczęściej jednostką rozliczeniową jest zwykła godzina, niezależnie od rynkowej wartości usługi. "Zarobione" w ten sposób godziny można następnie "wydać" na potrzebną w danej chwili pomoc, której udzieli któraś z osób należących do systemu, oferująca interesującą nas usługę.

### **Pozyskanie wiedzy od osób przechodzących na emeryturę**

Pracownicy z wieloletnim doświadczeniem zdobytym zarówno kosztem własnym jak i pracodawcy odchodząc na emeryturę zabierając ze sobą kapitał firmy, jakim jest wiedza praktyczna (doświadczenie). Tym samym przedsiębiorca ponosi koszt związane z wdrożeniem nowego pracownika. Aby odzyskać pewną część tego kapitału np. rok przed pójściem na zasłużoną emeryturę można by umożliwić pracownikowi współpracę z młodym pracownikiem celem przekazania własnego doświadczenia. Aby zmotywować doświadczonego pracownika do lepszej współpracy pewien procent dochodu uzyskanego przez nowego pracownika gromadzona byłaby przez rok na specjalnym koncie, które zasiliłoby konto emeryta wówczas, gdy nowy pracownik zdałby egzamin wewnętrzny (ryzyko nadużyć). W przypadku niezdania kapitał zgromadzony na koncie przeznaczony byłby na doszkalanie pracownika przez firmy zewnętrzne. Chęć pracy na emeryturze w byłym zakładzie pracy skutkowałaby tym, że po pewnym okresie czasowym byłby obowiązek przeszkolenia kolejnego pracownika.

### **Doposażenie w sprzęt techno-dydaktyczny pracowni i warsztatów szkolnych**

Zmieniające się technologie, wysokie koszty modernizowania i utrzymywania bazy techno-dydaktycznej, konieczność ciągłego podnoszenia umiejętności nauczycieli powodują, że kształcenie zawodowe wymaga większych nakładów finansowych niż kształcenie ogólne.

Bez współpracy z pracodawcami szkoły nie mają szansy kształcić w zawodzie w rzeczywistych warunkach pracy, a przede wszystkim nie mają szansy zapoznać uczniów z najnowszymi i najbardziej kosztownymi technologiami. Współpraca szkół i pracodawców, chociaż z roku na rok jest coraz efektywniejsza, (o czym świadczą liczne przykłady) nadal napotyka pewne bariery, choć przecież jest korzystna dla obu stron. Dla szkoły oznacza możliwość dostosowania treści kształcenia do potrzeb pracodawców, dostępu do nowoczesnych technik i technologii, dla przedsiębiorców to szansa na zapoznanie ze swoimi produktami, jako nowościami technologicznymi, a docelowo – na pozyskanie wysoko wykwalifikowanych pracowników. Współpraca środowisk edukacyjnych, pracodawców i partnerów społecznych jest konieczna dla wysokiej jakości kształcenia zawodowego.

W zawodach, w których obsługa maszyn wymaga odpowiedniego wieku ucznia należałoby pracownie szkolne doposażyć w symulatory.

### **Internetowa platforma edukacyjno-zawodowa**

Dużym wsparciem dla nauczycieli i uczniów byłby dostęp do części zasobów wiedzy zgromadzonych na wewnątrz zakładowych (firmowych) stronach Internetowych celem pozyskania aktualnych informacji w danym zawodzie.

Przykładem może być platforma szkoleniowo informacyjna „strefa sztygara i nie tylko” prowadzona przez Jastrzębską Spółkę Węglową SA, która zawiera szereg przydatnych informacji wdrażającemu się uczniowi w fach górniczy. Jak również bezpłatny dostęp do aktualizowanych Polskich Norm. Dostęp do części materiałów wykorzystywanych w procesie nauczania na uczelniach – nie naruszając interesów partnerów [1].

## **OPIS WYBRANYCH DZIAŁAŃ KREUJĄCYCH NOWYCH PRZEDSIĘBIORCÓW**

### **Startup**

Startupową rewolucję zapoczątkowali w połowie lat 90 ubiegłego wieku młodzi, przedsiębiorcy Amerykanie szukający swojego pierwszego miliona w Dolinie Krzemowej. Z czasem moda na startupy rozlała się na cały świat i od kilku lat obecna jest także w Polsce, głównie w postaci inkubatorów przedsiębiorczości, nastawionych na pomoc w „rozkręcaniu” pierwszej własnej działalności gospodarczej. Prowadzone są przez duże prywatne fundacje, instytucje publiczne albo pojedyncze osoby, oferujące rozmaite formy wsparcia początkującym przedsiębiorcom – od szkoleń, aż po osobowość prawną i dostęp do pieniędzy na inwestycje. Mówiąc obrazowo, startupowa przestrzeń to przedszkole biznesu, w którym raczkujący przedsiębiorca uczy się chodzić. Nie dostaje się tu wyłącznie miejsca przy biurku, lecz całą masę narzędzi, dzięki którym można powoli i bezpiecznie testować i rozwijać swój pomysł na biznes. Może to być innowacyjna aplikacja na telefon komórkowy, nowatorska usługa internetowa, ale równie dobrze coś związanego ze sportem, modą, dietetyką czy budownictwem – branża dowolna. Za rączkę prowadzą żółtodzioba doświadczeni przedsiębiorcy w roli mentorów, księgowi, prawnicy i cała masa życzliwych ludzi, tworzących tak zwaną startupową społeczność. Razem się szkolą, wymieniają pomysłami i radami, wzajemnie udzielają sobie wsparcia na często organizowanych warsztatach i rozmaitych wydarzeniach, zwanych eventami. Dzięki inkubatorom mają też kontakt z tzw. aniołami biznesu, czyli inwestorami poszukującymi ciekawych projektów [4].

Absolwenci szkoły star-upowej powinni nabyć w okresie nauki określone rzadkie kompetencje, pozwalające na kontynuację swoich zainteresowań w przedsiębiorczości akademickiej lub na rynku pracy.

Przeprowadzone badania wskazują następujące cechy tego rodzaju zachowań przedsiębiorczych:

– Różnorodność wiedzy, kontaktów i możliwości – przedsiębiorca intelektualny porusza się jednocześnie w wielu środowiskach, sferach i światach, co tworzy niepowtarzalne możliwości rozwoju i pogłębiania wiedzy oraz poszerzania kontaktów tworzących potencjalną bazę ekspansji. – Zdolność integracji procesu zbierania, selekcjonowania i przetwarzania informacji z mechanizmami podejmowania decyzji, umiejętności synchronizowania pracy

jednocześnie w różnych fazach procesu decyzyjnego, co umożliwia uniknięcie odkładania pewnych informacji, założeń, hipotez czy ocen.

- Możliwość globalnego działania, obejmujące szerokie kontakty i częste przemieszczanie się, co zwiększa możliwości identyfikowania i wykorzystania szans.
- Umiejętność znalezienia się we właściwym miejscu i czasie – elastyczna identyfikacja zmian w otoczeniu umożliwia określenie możliwości przynoszących zakładane efekty.
- Identyfikacja roli w biznesie jako intelektualnego wyzwania oraz przygody, co pozwala na zachowanie pewnego dystansu wobec pełnionej roli i może stanowić źródło nieprzemijającej inspiracji.
- Przywiązanie do kwestii etycznych i rozwoju pracowników [4].

Uczeń kończący szkołę średnią uzyskawszy powyższe umiejętności i wiadomości z zakresu przedsiębiorczości praktycznej mógłby rozwijać swój talent w akademickiej przedsiębiorczości tj. inkubatorach przedsiębiorczości czy spin off i spin out.

### **Inkubatory przedsiębiorczości**

Inkubator przedsiębiorczości jest instytucją rozwoju ekonomicznego i socjalnego powołaną dla selekcji, organizowania oraz przyśpieszenia wzrostu i sukcesu nowych, przedsiębiorczych firm poprzez kompleksowy program wspierania biznesu. Głównym celem inkubatora jest wypromowanie efektywnych przedsiębiorstw, które po opuszczeniu programu są zdolne samodzielnie przetrwać finansowo. Po opuszczeniu inkubatora firmy tworzą miejsca pracy, rewitalizują środowisko lokalne, komercjalizują nowe technologie, tworzą dobrobyt i pomyślny rozwój lokalnej i narodowej gospodarki [4].

### **Spin off i spin out**

Przedsiębiorstwo typu spin-off to nowe przedsiębiorstwo, które zostało założone przez co najmniej jednego pracownika instytucji naukowej lub badawczej, albo studenta bądź absolwenta Uczelni, w celu komercjalizacji innowacyjnych pomysłów (wiedzy) lub technologii. Przedsiębiorstwo spin-off jest zwykle niezależne osobowo i kapitałowo od swojej Uczelni, jednak często z nią współpracuje na zasadach rynkowych. Natomiast przedsiębiorstwo typu spin-out to nowe przedsiębiorstwo, które zostało założone przez co najmniej jednego pracownika instytucji naukowej lub badawczej, albo studenta bądź absolwenta Uczelni oraz Uczelnię lub jednostkę organizacyjną Uczelni, powołaną do komercjalizacji dóbr intelektualnych Uczelni, w celu komercjalizacji innowacyjnych pomysłów (wiedzy) lub technologii. Przedsiębiorstwo spin-out jest zwykle powiązane osobowo i kapitałowo z Uczelnią, co w konsekwencji oznacza bliską współpracę obu stron.

Firmę typu spin-off/spin-out wyróżnia podmiot ją zakładający (pracownik naukowy, student lub absolwent Uczelni), oraz fakt korzystania z dóbr intelektualnych Uczelni, które stanowią o przewadze konkurencyjnej firmy. Istotnym czynnikiem różnicującym oba typy firm jest związek, jaki mają one ze swoimi organizacjami macierzystymi. Warto podkreślić, że organizacją macierzystą może być nie tylko uczelnia, ale również inne podmioty – np. jednostka badawczo-rozwojowa, przedsiębiorstwo i inne [6].

## **STARTUP W WIELKIEJ BRYTANII**

W ciągu kilku lat londyński ekosystem przeszedł niesamowitą przemianę dzięki współpracy sektora publicznego, prywatnego i szkolnictwa wyższego. Kluczową rolę w jego kształtowaniu odegrały władze administracyjne na szczeblu lokalnym i centralnym. W tym kontekście ważnym przedsięwzięciem było utworzenie klastra Tech City we wschodnim Londynie, nazywanego również Silicon Roundabout w nawiązaniu do Doliny Krzemowej. Tech City to inicjatywa mająca na celu kojarzenie start-upów z dużymi firmami technologicznymi, umożliwiającą swobodny przepływ wiedzy, pomysłów i zaplecza w postaci kapitału ludzkiego i inwestycji. Aktualnie to trzeci pod względem wielkości klastr start-upów na świecie, po San Francisco i Nowym Jorku. Powstał z inicjatywy władz lokalnych i rządowych, a jego celem jest ukształtowanie silnego technologiczno-biznesowego środowiska na wzór Doliny Krzemowej.

Ogromną przewagą londyńskiego ekosystemu nad innymi europejskimi ośrodkami jest rzeczywisty wkład finansowy państwa w rozwój środowiska start-upowego oraz wizerunkowe wsparcie najwyższych urzędników. W 2013 roku premier Cameron przeznaczył 50 mln funtów na inwestycje w infrastrukturę w obrębie Tech City, w tym utworzenie przestrzeni coworkingowych, sal wykładowych i warsztatów dla start-upów. Władze Wielkiej Brytanii stworzyły również tzw. wizę start-upową. Jest to pozwolenie na pracę dla osób spoza Unii Europejskiej, skierowane do założycieli start-upów, którzy chcą rozwinąć swój biznes na Wyspach. Wiza stanowi udogodnienie szczególnie dla tych przedsiębiorców, którzy chcą budować firmę o zasięgu globalnym, planują zatrudnianie nowych pracowników oraz mają perspektywy efektywnych inwestycji na terenie Zjednoczonego Królestwa. Polityka państwa względem aniołów biznesu i inwestorów jest liberalna i wyraża się w ulgach podatkowych. Na te mogą liczyć także start-upy, które zadebiutowały w wyniku wykupu przez większych rynkowych graczy. Coraz częstszym zjawiskiem jest także wprowadzanie akcji młodych przedsiębiorstw do obrotu giełdowego (IPO), co jeszcze kilka lat temu było nie do pomyślenia. To kolejne świadectwo dynamicznego rozwoju londyńskiej sceny start-upowej [8].

## **PODSUMOWANIE**

Oprócz kreowania w szkole uczniów w charakterze pracownika samorządy lokalne powinny postawić na kreowaniu pracodawców. Dlatego powinno się koncentrować na tworzeniu szkół (klas) start-upowych poprzez:

- Opracowanie spójnego, przemyślanego programu edukacji przedsiębiorczości „od przedszkola do doktora”. Jego celem będzie przygotowanie młodzieży do roli pracodawcy i prowadzenia własnych przedsięwzięć biznesowych. Priorytetem jest aktualność i atrakcyjność przekazywanej wiedzy oraz równowaga pomiędzy teorią a praktyką. Nauczyciele przedsiębiorczości, wspierani przez doświadczonych ekspertów, pokażą jak działają mechanizmy i instytucje wspierające przedsiębiorczość. Skuteczność nowego programu edukacyjnego wymaga regularnej oceny i monitorowania postępów.
- Powołanie stanowiska Chief Technology Officer (CTO) na różnych poziomach od rządu do samorządu. Chief Technology Officer to osoba decydująca o wyborze i kierunku zastosowania nowoczesnych technologii, stojąca na straży spójności ich

wykorzystania. CTO powinien pomagać w rozwiązywaniu lokalnych problemów przedsiębiorców (infrastruktura, regulacje), a jednocześnie umieć wyselekcjonować najciekawsze pomysły, które przedsiębiorcy mogą zrealizować wspólnie z rządem lub miastem [3].

Polska zмага się od lat z problemem tzw. drenażu talentów, czyli emigracji najzdolniejszych obywateli – z potencjałem do tworzenia startupów i w efekcie – zatrudniania utalentowanych specjalistów. Aby ich zatrzymać, należy stworzyć w Polsce warunki zakładania i prowadzenia firmy co najmniej tak korzystne, jak w innych krajach UE, często wybieranych przez młodych przedsiębiorców. Warto pamiętać, że przeniesienie działalności do państwa o bardziej sprzyjających warunkach to kwestia naprawdę kilku dni [3].

Podstawę sprawnego działania każdej gospodarki stanowi rozwinięta przedsiębiorczość. Na scenie gospodarczej przedsiębiorca odgrywa rolę kluczową i to niezależnie od tego, jaką przyjmujemy perspektywę. Ekonomista postrzega przedsiębiorcę jako katalizator ożywiający czynniki produkcji, tworzący miejsca pracy, generujący wartość dodaną i dynamizujący gospodarkę przez innowacje. Urzędnik widzi w przedsiębiorcy podmiot płacący podatki i stanowiący instrument polityki gospodarczej państwa. Pracobiorca oczekuje od przedsiębiorców tworzenia miejsc pracy, dobrych warunków zatrudnienia i godziwej płacy. Statystycy kierują do menedżerów szereg kwestionariuszy, chcąc opisać ich świat i działanie w liczbach. Jak zatem widać, postać przedsiębiorcy stoi w centrum gospodarczych relacji. Jeśli nie będzie przedsiębiorców, czynniki produkcji pozostaną nieożywione, urzędnicy nie otrzymają swoich podatków, pracobiorcy pozostaną bez zatrudnienia, a statystycy nie będą mieli materiałów do analiz [7].

W Europie powstają nowe modele innowacyjnego kształcenia. Ogólnie rzecz biorąc, kształcenie jest przedsięwzięciem publicznym, za które odpowiadają rządy i instytucje międzynarodowe. Szkolnictwo postrzegane jest w kategoriach dużych i złożonych systemów. Dlatego też, zgodnie z powszechnym założeniem, siłą napędową zmian w kształceniu zwykle są instytucje, takie jak rządy, uniwersytety, konsorcja dużych podmiotów oraz bogate w zasoby fundacje [8].

To oni skorzystają na długoterminowych korzyściach płynących z sukcesu tego przedsięwzięcia.

## LITERATURA

- [1] Kaźmierczak J., *Systems supporting production engineering - review of problems and solutions*;
- [2] Dychała J., *Correlation between employers and vocational education in creating competent graduates as an element of region development*. Wyd. PA NOVA. Gliwice 2014
- [3] Nowacka U., *Perspektywy rozwoju przedsiębiorczości akademickiej*, Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie, 2011
- [4] *Współpracujmy na rzecz innowacyjnej Polski! Deklaracja Programowa* <http://startuppoland.org>, [10.06.2015]
- [5] Schutta P., *Czekając na anioła biznesu*, <http://magazyn.7dni.pl> [10.06.2015]
- [6] [http://startuppoland.org/wp-content/uploads/2014/11/StartupPoland\\_PL.pdf](http://startuppoland.org/wp-content/uploads/2014/11/StartupPoland_PL.pdf) [10.06.2015]
- [7] Gierczak B. *Spin off i spin out*, <http://przedsiębiorczosc-akademicka.b4ngo.pl>, [10.06.2015]



- [8] Tomasz Gutkowski., *Ekosystem Londynu Wzorem Dla Startupowej Europy*, [10.06.2015]
- [9] *Innowacje, przedsiębiorczość i kształcenie*, <http://www.edunews.pl>[10.06.2015]