

*dr Wojciech Pawnik*¹ 

AGH Akademia Górniczo-Hutnicza
Wydział Zarządzania
Katedra Zarządzania Przedsiębiorstwem

Problem kompetencji innowacyjnych w kontekście systemu edukacyjnego w Polsce²

INNOWACYJNOŚĆ – ZAGUBIONY PARADYGMAT ZMIANY SPOŁECZNEJ

Jeszcze nie tak dawno w warunkach gospodarki europejskiej innowacyjność można byłoby – paradoksalnie – nazwać zapomnianym paradygmatem zmiany społecznej (podobnie jak zaufanie lub przedsiębiorczość). Obecnie jest to jedno z najczęściej powtarzanych pojęć nie tylko w obszarze szeroko rozumianych nauk ekonomicznych, ale również socjologii, antropologii oraz psychologii. Nazywam go zapomnianym paradygmatem zmiany z powodów dwóch pytań:

1. Czy porządek rynkowy jest możliwy bez innowacyjności?
2. Czy kiedykolwiek istniała gospodarka nieoparta na wiedzy?

Nadawanie nowych znaczeń dawno temu zdefiniowanym zarówno w teorii, jak i w praktyce działaniom ludzkiego pojęciom wydaje się być charakterystyczne dla okresu postmodernizmu z jego charakterystyczną anatemą dla przeszłości. Porządek rynkowy to tworzenie nowych idei, potrzeb oraz produktów, co było możliwe w każdym przypadku dzięki odziedziczonej, dostępnej i modyfikowanej wiedzy. Niezwykle charakterystyczny w Europie jest fakt, iż problematykę innowacyjności – w przeciwieństwie do np. USA – podejmują obecnie przede wszystkim instytucje Unii Europejskiej (Wspólne Centrum Badawcze – JRC, Europejska Rada ds. Badań Naukowych – ERC, Agencja Wykonawcza ds. Badań Naukowych – REA, Agencja Wykonawcza ds. Małych i Średnich Przedsiębiorstw – EASME, Agencja Wykonawcza ds. Innowacyjności i Sieci – INEA, Europejski Instytut Innowacji i Technologii). Innymi słowy, to instytucje zajmują się określeniem granic i definicji innowacyjności, co – moim zdaniem – stoi w sprzeczności z podstawową ideą innowacyjności – spontaniczną aktywnością w różnych wymiarach ludzkiej egzystencji. Innowacyj-

¹ Adres korespondencyjny: e-mail: wpawnik@zarz.agh.edu.pl. ORCID: 0000-0001-5048-5438.

² Wydanie publikacji finansowane przez Akademię Górniczo-Hutniczą im. Stanisława Staszica w Krakowie (dotacja podmiotowa na utrzymanie potencjału badawczego 11/11.200.323).

ność nie jest zjawiskiem poddającym się biurokratycznej kontroli. To efekt wolnej myśli ograniczonej zwyczajem, tradycją i społeczną akceptacją nowych rozwiązań. Należy jednak pamiętać o tym, iż zwyczaje i tradycje podlegają stopniowej transformacji poprzez oddziaływanie np. zmian kulturowych. Zjawisko wynalazczości, tak charakterystyczne dla XIX wieku (Postman, 1995, s. 154) nie było związane z szeroko rozumianym systemem edukacji, który dopiero wówczas stawał się powszechnym elementem porządku społeczno-politycznego. Technologiczne osiągnięcia starożytnego Egiptu, Grecji, czy w końcu Imperium Romanum nie wynikały wszak z systemu powszechnej i obowiązkowej edukacji. Innowacyjność ma przybierać formę systemową, co podnosi znaczenie upowszechniania wiedzy na różnych jej poziomach. Jej szczególna rola w obecnej sytuacji w Polsce wynika z akcentowanego przez klasę polityczną znaczenia innowacyjnej gospodarki.

W artykule stawiam tezę, iż wyzwania i problemy związane z tak definiowanym zjawiskiem innowacyjności w Polsce są uwarunkowane systemem edukacji, globalnymi konsekwencjami Internetu oraz kontekstem kulturowym.

INNOWACYJNOŚĆ – POLSKA W EUROPIE

W 2011 roku Polska awansowała z grupy tzw. krajów doganiających do grupy umiarkowanych innowatorów, choć była klasyfikowana jako przedostatnia w tej grupie: za Czechami, Portugalią, Norwegią, Hiszpanią, Grecją, Włochami, Maltą Słowacją, Węgrami a przed Litwą (Ministerstwo Gospodarki, Raport o stanie gospodarki. Polska 2011; Ministerstwo Gospodarki, Dep. Analiz i Prognoz, Warszawa 2011). W styczniu 2014 r. UE zainaugurowała swój najnowszy siedmioletni program badawczy – Horyzont 2020. Na jego realizację do 2020 r. przeznaczono unijne wsparcie finansowe w wysokości niemal 80 mld euro. Unijne fundusze mają przyciągnąć więcej inwestycji prywatnych oraz publicznych na poziomie krajowym. Wszystkie środki finansowe przeznaczone na badania naukowe i innowacje mają być wykorzystane w jednym zintegrowanym programie (*Badania naukowe i innowacje...*).

Badania zmian wartości Syntetycznego Indeksu Innowacyjności wskazują, iż: wskaźnik SII dla Polski w latach 2007–2014 znajdował się poniżej średniej UE i wynosił od 54,51% do 59,30% średniego wskaźnika dla 28 krajów UE. Według klasyfikacji Unii Europejskiej ujętej w Raporcie IUS wskaźnika SII, Polska w 2014 r. zajęła 24. pozycję, czyli znalazła się w grupie tzw. umiarkowanych innowatorów. Liderzy to: Dania, Szwecja, Holandia, Finlandia, Norwegia i Islandia.

Grupę „średniaków” tworzą: Belgia, Wielka Brytania, Estonia, Luksemburg, Irlandia, Niemcy, Litwa, Hiszpania, Austria, Francja, Malta i Portugalia, zaś tzw. kraje „odstające” to: Czechy, Łotwa, Słowenia, Węgry, Słowacja, Cypr, Polska, Chorwacja, Włochy, Grecja, Bułgaria oraz Rumunia (Gaździcka, 2016, s. 63–72). Jeśli przyjmiemy założenie, iż dobrobyt zależy od poziomu rozwoju gospodarki cyfrowej oraz tzw. społeczeństwa informacyjnego to wskaźnikiem pozwalającym

na określenie pozycji Polski może być również wskaźnik gospodarki i społeczeństwa cyfrowego (*The Digital Economy and Society Index* – DESI).

DESI opisuje stan cyfrowej Europy monitorując zarazem ewolucję państw członkowskich UE pod względem konkurencyjności cyfrowej w oparciu o następujące kryteria: łączność, kapitał ludzki, korzystanie z Internetu, integracja technologii cyfrowej oraz stopień cyfryzacji usług publicznych. Miejsce Polski na tle 29 analizowanych pod kątem przytoczonych powyżej kryteriów ilustruje tabela 1.

Tabela 1. Pozycja Polski w poszczególnych obszarach (wskaźnik DESI)

Obszar	Pozycja wśród państw UE
Gospodarka cyfrowa i społeczeństwo cyfrowe	23.
Łączność	21.
Kapitał ludzki	22.
Korzystanie z Internetu	23.
Integracja technologii cyfrowych	26.
Cyfrowe usługi publiczne	14.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Digital Agenda for Europe...).

23. pozycja w obszarze gospodarki cyfrowej oraz tzw. społeczeństwa cyfrowego wskazuje na konieczność intensyfikacji działań w tym zakresie.

KOMPETENCJE – INNOWACYJNOŚĆ – RELACJE

Lata 60. i 70. XX wieku wzbogacił dyskurs teoretyków i praktyków zarządzania o znaczeniu kompetencji pracowniczych m.in. w kontekście osiągania przewagi konkurencyjnej (Adams, 1996, s. 44–48). Badania Davida McClellanda poświęcone zagadnieniom motywacji pracowników (McClelland, 1965, s. 321–333) podały w wątpliwość właściwe dla perspektywy behawiorystycznej przekonanie, iż kompetencje można oceniać jedynie na podstawie właściwego zachowania się pracownika prowadzącego do skutecznego osiągania określonych zadań. Ukształtowały się wówczas dwa podejścia do kompetencji pracowniczych: tzw. twarde i miękkie, odpowiadające sposobom zarządzania potencjałem społecznym w organizacji (Juchnowicz, 2000, s. 26–27). Merytoryczne oraz metodologiczne uporządkowanie pojęcia kompetencji podjął John P. Kotter, który zwrócił uwagę na trzy dominujące naukowe szkoły myślenia w zakresie rozumienia kompetencji: strukturalizmu, fenomenologii oraz behawioryzmu (Jabłoński, 2011, s. 61–62):

- Ujęcie strukturalistyczne – kompetencje są związane ze strukturą społeczną organizacji, wyrażają zdolność dopasowania się do otoczenia.
- Ujęcie fenomenologiczne – zrozumienie swoich zachowań i zachowań innych aktorów organizacji.

- Ujęcie behawiorystyczne – koncentracja na zachowaniach (pominięcie postaw oraz preferowanych modeli myślowych).

Kompetencje można rozumieć jako ogół trwałych właściwości człowieka, które tworzą związek przyczynowo-skutkowy z osiąganymi przez niego wysokimi efektami pracy oraz znajdują swoje uniwersalne odniesienie (Pocztowski, 2003, s. 153). Są to dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, które pozwalają realizować zadania zawodowe na odpowiednim poziomie. Tabela 2 zawiera ich krótką charakterystykę.

Tabela 2. Kompetencje a zarządzanie potencjałem społecznym

Rodzaj kompetencji	Charakterystyka kompetencji
Kompetencje związane z uzdolnieniami	Potencjał pracownika, jego możliwości rozwoju oraz wykorzystanie posiadanych uzdolnień w celu zdobycia nowych kompetencji
Kompetencje związane z umiejętnościami i zdolnościami	M.in. kompetencje komunikacyjne, interpersonalne, umysłowe, organizacyjne, techniczne, biznesowe, przywódcze. Czynniki niezbędne dla realizacji zadania w miejscu pracy.
Kompetencje związane z wiedzą	Przygotowanie do wykonania konkretnych zadań w miejscu pracy. Wiedza dotycząca faktów, wydarzeń, procedur, teorii.
Kompetencje fizyczne	Sprawność fizyczna, jakość zmysłów, zdolności psychofizyczne.
Kompetencje związane ze stylami działania	Jak definiowane są cele, umiejętność planowania i zdolności organizacyjne, możliwości wizualizacji działań, umiejętność określania koniecznych zasobów do realizacji zadań, umiejętność działania w uporządkowany sposób.
Kompetencje osobowościowe/ społeczne	Efektywność radzenia sobie w złożonych sytuacjach społecznych, decydujące o właściwym funkcjonowaniu w grupie oraz budowaniu odpowiednich relacji z innymi. Te, które zapewniają skuteczność w realizacji celów w rozmaitych sytuacjach społecznych.
Kompetencje związane z zasadami i wartościami	Zasady, wartości i wierzenia, które pozwalają na określenie motywów działania identyfikujące znaczenie pracy oraz odgrywanych ról życiowych.
Kompetencje związane z zainteresowaniami	Preferencje dotyczące zadań, rodzaju oraz środowiska pracy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Rostowski, 2002, s. 100–101).

Kompetencje innowacyjne można rozumieć jako wiedzę, doświadczenie, umiejętności oraz predyspozycje pracowników generujące postawę innowacyjną. Innymi słowy: szybkość uczenia się, umiejętność rozwiązywania problemów, działania inicjujące oraz wprowadzające zmiany w działaniu organizacji (Gajdzik, http).

Są to dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, pozwalające osiągać założone/lub nie szeroko rozumiane cele życiowe. Innowacyjność jest wypadkową rozwoju społeczno-gospodarczego, choć innowacje są często niewłaściwie

postrzegane jako coś dziejącego się poza społeczeństwem. Ograniczonego do wąsko rozumianego obszaru techniki, technologii i gospodarki.

Doskonale ilustrują to uwagi Neila Postmana dotyczące m.in. wynalezenia zegara mechanicznego w Europie. „Któż by przewidział, na przykład, czyje interesy i czyj światopogląd wesprze wynalezienie zegara mechanicznego? Jego początki możemy wysledzić w klasztorach benedyktyńskich XII i XIII wieku. Motywem jego wynalezenia było dążenie do uregulowania rutyny klasztornej, do której m.in. należała codzienna siedmiokrotna modlitwa (...). Ale mnisi nie przewidzieli, że zegar stanie się nie tylko narzędziem do mierzenia upływu godzin, lecz także do kontrolowania i synchronizowania działań ludzi (...). Paradoxs zaskoczenie i cud polegają na tym, że zegar wymyślili ludzie, którzy chcieli się bardziej rygorystycznie poświęcić Bogu, a ostatecznie stał się on technologią najużyteczniejszą dla tych, którzy chcą się poświęcić akumulacji pieniądza” (Postman, 1995, s. 23–23).

Przyjęte przeze mnie rozumienie kompetencji innowacyjnych znajduje swoje spełnienie w koncepcji Josepha Schumpetera. Przedsiębiorca, czyli kreatywny destruktor to ktoś, kto burzy równowagę ekonomiczną tworząc w ten sposób warunki nowego rozwoju ekonomicznego (Hisrich 1999, s. 187–192). Wprowadzaniu nowych technologii (usług, produktów) towarzyszy wdrażanie innowacji oraz nowych metod zarządzania. Tworzenie nowych wartości jest ściśle powiązane z innowacyjnością, która jest podstawowym warunkiem sukcesu rynkowego.

KOMPETENCJE INNOWACYJNE W POLSCE – PODSTAWOWE PROBLEMY

Jeśli kompetencje innowacyjne związane są z szybkością uczenia się, umiejętnością rozwiązywania problemów oraz działaniami inicjującymi i wprowadzającymi zmiany to interesującymi wydają się być wyniki badań ujawniające rozbieżność samooceny studentów i absolwentów dotyczącą oczekiwanych kompetencji w zderzeniu z oceną pracodawców w Polsce, które przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Kompetencje: Samoocena według studentów i absolwentów oraz ocena pracodawców

Kompetencje	Ocena według studentów i absolwentów	Ocena według pracodawców
1	2	3
Inteligencja emocjonalna	60%	26%
Przetwarzanie dużej ilości informacji	59%	25%
Doprowadzanie zadań do końca	85%	38%
Koncentracja i selekcja informacji	67%	30%
Adaptowanie się do nowych warunków	67%	41%
Kreatywność, innowacyjność	56%	43%
Samodzielność	78%	32%

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Wielozadaniowość	65%	23%
Świadomość swoich mocnych i słabych stron	63%	27%
Radzenie sobie w zaskakujących i trudnych sytuacjach	51%	20%
Radzenie sobie ze stresem	43%	18%
Doświadczenie zawodowe w branży	28%	17%
Proaktywność	40%	15%
Budowanie dobrych relacji	81%	35%
Praca zespołowa	79%	37%
Systematyczność	72%	34%
Przekazywanie pomysłów w działanie	49%	23%
Otwartość na pomysły i wiedzę innych	78%	32%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Raport „Dwa Światy. Kompetencje przyszłości 2014”).

Informacje zawarte w tabeli 3 pozwalają zauważyć wyraźne dysproporcje pomiędzy samooceną potencjalnych pracowników a oceną pracodawców. Przyczyną tego stanu rzeczy – moim zdaniem – jest obowiązujący w Polsce system kształcenia, który dążąc do tzw. obiektywizmu oraz porównywalności, opiera się na idei testów. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest orientacja na myślenie schematyczne, którego celem staje się wynik a nie umiejętność samodzielnego (oryginalnego) rozwiązywania problemów. Testy wyboru organizują materiał w taki sposób, iż uczniowie lub studenci zawsze będą mieli potencjalnie większe możliwości trafnego wskazania odpowiedzi, aniżeli w przypadku pytań zamkniętych. Pozyskana wiedza staje się problematyczna.

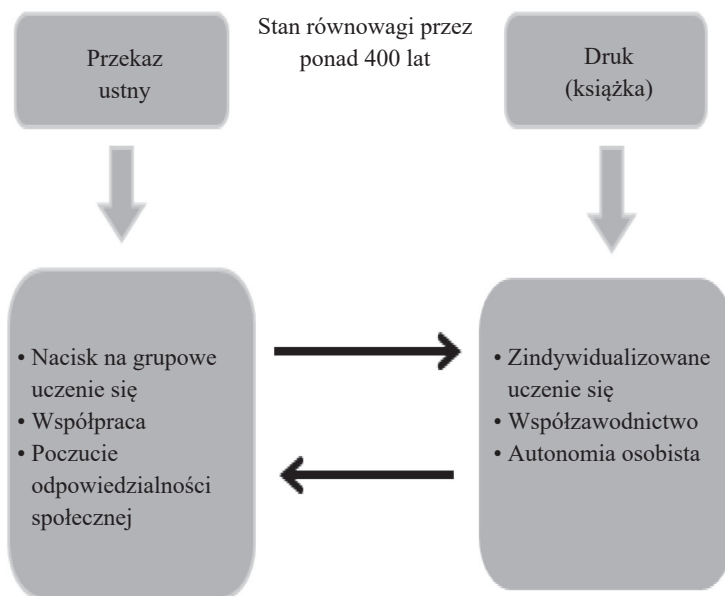
Kompetencje interpersonalne, to przede wszystkim umiejętności nawiązywania kontaktu z innymi, porozumiewania się, rozwiązywania konfliktów, pracy zespołowej, zachowań asertywnych, wywierania wpływu oraz adaptacji społecznej. Większość z nich wymaga określonych kompetencji językowych (możliwość werbalizacji postaw, opinii, poglądów) (*Diagnoza przedmaturalna z języka polskiego z 2014 roku...*).

Podstawowym problemem potencjalnych studentów i przyszłych pracobiorców jest dysponowanie ograniczonym kodem językowym, kłopoty ze składnią oraz stylistyką. Stopień sprawności językowej wyklucza wypowiedzanie się o złożonych zagadnieniach. Trudności sprawia hierarchizacja informacji. W zadaniu weryfikującym umiejętność odbioru, analizy i interpretacji tekstu, najtrudniejsze okazało się sformułowanie tezy, a następnie spójnego, logicznego i właściwie uzasadnionego stanowiska. Daje się zauważyć brak oryginalności oraz nieschematycznego potraktowania tematu (*Diagnoza przedmaturalna z języka polskiego z 2014 roku*). Powyższe wyniki znajdują potwierdzenie w badaniach PISA (*Programme for International Student Assessment – Program Międzynarodowej*

Oceny Umiejętności Uczniów), nadzorowanych przez OECD oraz przedstawiciele krajów członkowskich, obejmujące badanie uczniów, którzy w roku poprzedzającym badanie ukończyli lat 15 (w 2015 roku byli to uczniowie z rocznika 1999). W Polsce z 2015 roku wskazały na tendencję spadkową w trzech analizowanych obszarach (*Wyniki PISA 2015 w Polsce...*). Były to:

- Rozumowanie w naukach przyrodniczych: 501 pkt (o 24 pkt mniej niż w 2012 r.).
- Czytanie i interpretacja: 506 pkt (o 12 pkt mniej niż w 2012 r.).
- Średni wynik w zakresie matematyki: 504 pkt (o 14 pkt mniej niż w 2012r.).

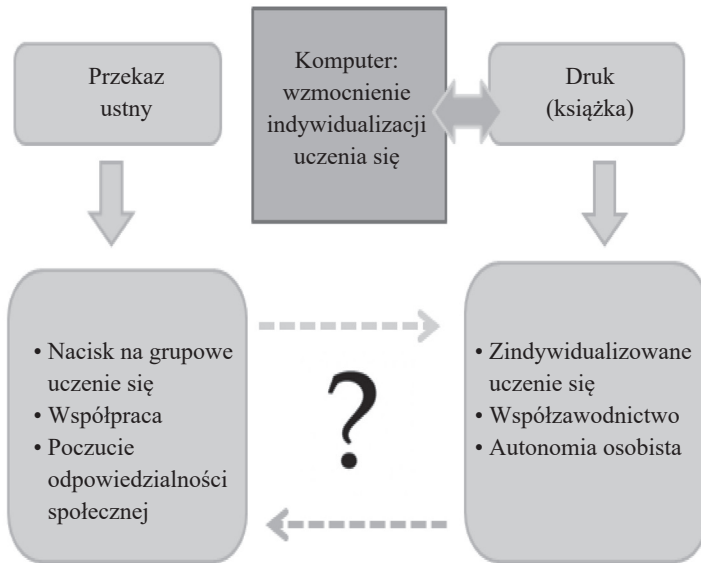
Schematyzm, brak oryginalności oraz ograniczony kod językowy nie napawają optymizmem w odniesieniu do wymagań definiujących zjawisko innowacyjności. Trudno nie zauważyć związku braku kompetencji współtworzących kompetencje innowacyjne z kulturowymi konsekwencjami postępującej indywidualizacji kształcenia (Postman 1995, s. 27). Zmiany ilustrują rys. 1 i 2.



Rys. 1. Przekaz ustny a słowo drukowane

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Postman 1995, s. 27).

Przekaz ustny to nacisk na grupowe uczenie się, współpracę oraz poczucie odpowiedzialności społecznej. „Druk faworyzuje zindywidualizowane uczenie się, współzawodnictwo i autonomię osobistą (...) I oto pojawia się komputer, ponownie pod sztandarem indywidualnego uczenia się i rozwiązywania problemów. Czy powszechne użycie komputera w szkołach raz na zawsze wyprze publiczne przemówienia? Czy komputer podniesie egocentryzm do rangi cnoty?” (Postman, 1995, s. 27).



Rys. 2. Komputer jako innowacja technologiczna

Źródło: opracowanie własne na podstawie: (Postman 1995, s. 27).

Warto podkreślić, iż Neil Postman nie podważa skuteczności dydaktycznej narzędzia, jakim jest komputer. Zwraca raczej uwagę na to, jak zmienia nasze wyobrażenia m. in. o edukacji w ogóle. Współcześnie funkcjonowanie w sieci stanowi podstawowe źródło nawiązywania relacji społecznych marginalizując kontakty bezpośrednie. Wiemy, iż może stanowić substytut aktywności ze światem realnym (por. Castells, 2003) co znacznie ogranicza rozwój kompetencji społecznych (w tym innowacyjnych).

ZAKOŃCZENIE

Pod koniec lat 70. ubiegłego wieku Adam Podgórecki zwrócił uwagę, iż polska innowacyjność ma charakter sytuacyjny – nie wytwarza nowych zasad życia społecznego (Podgórecki 1976, s. 3–12). „Można powiedzieć, że wręcz odwrotnie, dominującym typem »innowacji« są u nas zazwyczaj te, nastawione na realizację indywidualnych lub grupowych potrzeb i interesów kosztem całości systemu, nie zaś takie, które mogłyby prowadzić do poprawy jego funkcjonowania. Sytuacja, w której to wyjątki od reguły, a nie same reguły, zwiększają jednostkowe i grupowe szanse w ramach systemu, nie tylko nie sprzyjają dążeniu do instytucjonalizacji nowych zasad życia społecznego, lecz również podnosi znacząco prawdopodobieństwo deformacji ogólnych założeń ustrojowych” (Marody 1997, s. 52). Istotne znaczenie w procesie opracowywania i wdrażania innowacji ma współpraca pomiędzy

różnego rodzaju jednostkami pozwalająca na obniżenie kosztów i ryzyka tej działalności oraz wymianę wiedzy i doświadczeń. Dostępne dane wskazują na słabą współpracę przedsiębiorców z instytucjami badawczymi, co spowodowane jest między innymi: brakiem dostatecznej informacji o ofercie poszczególnych jednostek, niskim poziomie zaufania społecznego oraz brakiem tradycji i wzorów kooperacji w społeczeństwie polskim (*Raport o stanie gospodarki. Polska 2011...*, s. 238). Z badań Krajowego Rejestru Długów Biura Informacji Gospodarczej wynika, iż 73,5% przedsiębiorców musi uważać na kontrahentów, by nie zostać oszukanym, 47% nie ma zaufania do potencjalnych kontrahentów i rezygnuje ze współpracy zaś 27% pracuje wyłącznie ze sprawdzonymi klientami (Negri, 2014, s.13). Dysproporcje pomiędzy samooceną potencjalnych pracowników a oceną pracodawców ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji generujących innowacyjne działania wskazują na konieczność reorientacji systemu edukacyjnego w Polsce. Przyjęty model edukacyjny sugeruje równoprawność podmiotów oddziaływania pedagogicznego, co stoi w sprzeczności z hierarchizacją wiedzy oraz możliwości jej absorpcji. Społeczno-kulturowe konsekwencje funkcjonowania w „sieci przepływów” skutecznie marginalizują rozwój kompetencji innowacyjnych.

BIBLIOGRAFIA

- Adams, K. (1996). Competency's American origins and the conflicting approaches in use today. *Competency 3* (2), 44–48.
- Badania naukowe i innowacje. Pobrane z: https://europa.eu/european-union/topics/research-innovation_pl. (stan na dzień 19.05.2018 r.).
- Castells, M. (2003). *Galaktyka Internetu*. Poznań: Wydawnictwo Rebis.
- Diagnoza przedmaturalna z języka polskiego z 2014 roku. Pobrane z: <http://www.ibe.edu.pl/pl/media-prasa/aktualnosc-prasowe/404-jak-licealisci-sa-przygotowani-do-nowej-matury> (stan na dzień 23.10.2014 r.).
- Gajdzik, B. (2018). Kompetencje innowacyjne w zintegrowanym systemie zarządzania przedsiębiorstwem. Pobrane z: http://www.ptzp.org.pl/files/konferencje/kzz/artyk_pdf_2013/p114 (2018.05. 23).
- Gaździcka, P. (2016). Ocena innowacyjności polskiej gospodarki na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 433, 63–72.
- Hisrich, R.D. (1999). Entrepreneurship and Innovation. W: P.E. Earl, S. Kemp (red.), *The Elgar Companion to Consumer Research and Economic Psychology* (187–192). Chaltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Jabłoński, M. (2011). *Koncepcje i modele kompetencji pracowniczych w zarządzaniu*. Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu Sp. z o. o.
- Juchnowicz, M. (red.). (2000). *Strategia personalna firmy*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Marody, M. (1997). Społeczeństwo polskie w jednoczącej się Europie. *Kultura i społeczeństwo*, 4, 52.

- McClelland, D.C. (1965). Toward Theory of motive acquisition, *American Psychologist*, 20, 321–333.
- Pocztowski, A. (2003). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa: Wydawnictwo PWE.
- Podgórecki, A. (red.). (1976). *Zagadnienia patologii społecznych*. Warszawa: PWN.
- Postman, N. (1995). *Technopol. Triumf techniki nad kulturą*, Warszawa: PIW.
- Raport „Dwa Światy. Kompetencje przyszłości 2014” (2018). Pobrane z: <http://veritahr.com/verita/hr/aktualnosci/item/330-raport-%E2%80%9Edwa-%C5%9Bwiaty--kompetencje-przysz%C5%82o%C5%9Bci-2014%E2%80%9D.html> (2018.05.20).
- Rostowski, T. (2002). Kompetencje a jakość zarządzania zasobami ludzkimi, W: A. Sajkiewicz (red.), *Jakość zasobów firmy. Kultura kompetencje, konkurencyjność* (s. 100–101). Warszawa: Wydawnictwo Poltext.
- Wyniki PISA 2015 w Polsce (2018). Pobrane z: <http://www.ibe.edu.pl/images/download/IBE-PISA-2015-prezentacja.pdf> (2018.05.23.).

Streszczenie

Jeszcze nie tak dawno w warunkach gospodarki europejskiej innowacyjność można byłoby nazwać zapomnianym paradygmatem zmiany społecznej (podobnie jak zaufanie lub przedsiębiorczość). Obecnie jest to jedno z najczęściej powtarzanych pojęć nie tylko w obszarze szeroko rozumianych nauk ekonomicznych, ale również socjologii, antropologii oraz psychologii. Nazywam go zapomnianym paradygmatem zmiany. W artykule stawiam tezę, iż zjawisko innowacyjności w Polsce jest uwarunkowane systemem edukacji, globalnymi konsekwencjami Internetu oraz kontekstem kulturowym.

Słowa kluczowe: innowacyjność, zmiana społeczna, edukacja, kompetencje, samoocena.

The issue of the innovative competencies considered in the context of Polish education system

Not so long ago the innovation in the European economy could be seen as a paradigm of the social change (like trust or entrepreneurship). Now it is among the most popular concepts not only in the sphere of the so called economic sciences but in the sociology, anthropology and psychology as well. The author refers to it as to the lost paradigm of change and argues whether the phenomenon of the innovation in Poland is a result of the education system, global effects of the Internet or the cultural context.

Keywords: Innovation, social change, education, competences, self-evaluation.

JEL: A13, A14, B25, Z13.