

Situation and Perspectives of the Next Generation of Scientists in Germany or the Management of the Transition to the Professional Way in Polonia

Grażyna Praweńska-Skrzypek

L'Università che educa i ricercatori professionisti è socialmente responsabile e deve essere consapevole della propria responsabilità per la società e l'economia di posizionamento. Oggi per entrare nel mercato del lavoro eccellente, sono necessari dottorati di ricerca in grado di formare ai processi innovativi. La ricerca condotta in Polonia ha indicato che le università si sono concentrate sulla formazione sostanziale di docenti universitari. Il supporto delle competenze professionali era passivo e incidentale. La Polonia fino a poco fa non aveva una pluralità di percorsi di carriera di dottorato e, in ogni caso l'utilità delle competenze sviluppate non è mai stata valutata. Inoltre, è stato constatato tra dottorandi, docenti universitari e datori di lavoro il basso livello di consapevolezza della specificità del ricercatore professionista, dei contesti professionali e dei compiti in cui i dottori di ricerca potrebbero essere utili nella pratica economica e sociale. L'articolo si concentra sulle possibili strategie di azione e cambiamenti nelle università, nella formazione dei dottorandi, in correlazione con le prestazioni richieste dai datori di lavoro, strategie di azione necessarie per l'innalzamento delle competenze (e qualifiche) dei dottori di ricerca.

Socially responsible university, which educates professional researchers, has to be aware of its responsibility for society and economy positioning. Nowadays it is highly dependent on studies' graduates ability of job market entering and their ability of joining innovative processes. Research conducted in Poland indicated that universities were focused on substantial education of scientists – academic teachers. Support of professional competences was passive and incidental. PhD's career paths were not traced and usefulness of developed competences was not evaluated. Furthermore, among PhD students, academic teachers and employers low level of awareness of specificity of professional researcher, occupational contexts and tasks in which PhDs could be useful in economical and social practice was ascertained. The article focuses on possible strategies of action and changes in universities, PhD students and employers performance, necessary for heightening usefulness of doctors' qualifications.

Parole chiave: dottorato di ricerca, responsabilità sociale delle università, mercato del lavoro
Keywords: phd, socially and economic responsible university, job market

Articolo ricevuto: 21 gennaio 2013

Versione finale: 24 febbraio 2014

L'un des traits clés de la modernité est l'intensification des liens à l'échelle mondiale, accompagnée par l'augmentation massive de l'enseignement et le développement considérable des recherches scientifiques. Dans l'économie globale du savoir, les universités jouent un rôle prépondérant en tant que centres de liens internationaux, de circulation incessante de personnes, d'informations, de savoirs scientifiques, technologiques, de produits et de capitaux (Held & co, 1999, 2). Aujourd'hui, de manière universelle, à la fois dans la littérature scientifique et dans les derniers travaux de l'OCDE et de l'UNESCO, l'enseignement supérieur est considéré comme le centre des changements qui transforment la vie sociale, économique et culturelle des nations et l'instrument de renforcement de la com-

pétitivité des régions et des pays. (Altbach & co, 2009, III-VI, Marginson, van der Wende, 2009, 16, Goddard J., Puukka J., 2008, 11). Un rôle particulier est attribué en cela aux établissements d'enseignement et de recherche qui forment les docteurs en science - c'est à dire des chercheurs autonomes, professionnels, appelés de façon décisive à entraîner une croissance de l'innovation de la société et de l'économie (Guellec et Cervantes, 2002, 77-78, pour Marginson S., Van der Wende M., 2009) . On désigne en même temps le savoir scientifique et l'accès aux réseaux technologiques d'information et de communication comme les facteurs clés de création de nouvelles divisions et inégalités économiques et culturelles dans le monde (Castells, 2000).

L'université - établissement d'enseignement et de recherche socialement responsable, doit se rendre compte de la responsabilité qui lui incombe du positionnement de la situation sociale et économique du pays, soumise à la capacité des diplômés de doctorat à intégrer le marché du travail ou à l'amélioration de l'innovation et de la compétitivité économique à laquelle ils contribuent. L'illustration des problèmes qui se manifestent dans la formation des études de doctorat dans les pays européens, encore plus dans le contexte de la transition des doctorants de l'université au marché du travail, est à la base de la préparation et de la réalisation dans le cadre du programme de recherche international FREREF de la contribution polonaise présentée ici.

En Pologne, le nombre de doctorants est encore faible comparé aux pays les plus avancés. En 2005, La proportion de personnes qui obtenait un diplôme de doctorat par rapport à toute la population du pays atteignait à peine 0,9%, tandis que ce taux atteignait en Allemagne 2,2%, en République Tchèque 1,2%, En République Slovaque 1,3% (Marginson S., Van der Wende M., 2009). Les défis de la modernité incitent au développement des études de doctorat. De nombreuses études montre que dans les pays les plus avancés (USA, Australie, France) les titulaires de diplômes de doctorat poursuivent pour une grande majorité leur carrière en dehors du circuit académique (Roach M., Sauer mann H., 2010, Kentish S E., 2006, Recotillet I., 2007, Borrell-Damian L., 2009). En Pologne, des informations fiables concernant le sort des docteurs en sciences en dehors des circuits académiques sont quasiment inaccessibles. De projets d'études isolés, il ressort qu'au cours des dernières années, la part des titulaires de doctorats travaillant en dehors des universités et des centres de recherche du secteur public avait augmenté. Généralement, cependant, la mobilité institutionnelle et inter-sectorielle des diplômés de doctorat est très faible. L'étude de la mobilité des diplômés de doctorat, effectuée par OPI et par l'université de Varsovie a montré qu'en Pologne, le niveau d'embauche des docteurs sur le lieu d'obtention de leur diplôme de doctorat était nettement supérieur à celui du reste de l'Europe (Batorski D., et autres, 2009). Un haut niveau de stabilité caractérisait les universités prestigieuses (85-95% de docteurs continuaient d'être embauchés sur le lieu d'obtention du doctorat). En analysant ces résultats, rappelons qu'à partir du milieu des années

90, en Pologne, le secteur public de l'enseignement supérieur s'est développé de manière très dynamique, et en construisant son propre cadre d'enseignement a absorbé un nombre important de jeunes docteurs en sciences. Ce processus a pris fin, et en cela le secteur universitaire a atteint son taux de saturation. Il faut s'attendre actuellement à de rapides changements dans les schémas d'embauche des titulaires de doctorats et à des orientations de plus en plus fréquentes vers des secteurs hors-académiques Ce qui signifie la nécessité de modifier de processus de formation des doctorants et leur soutien dans le processus de transition de l'université vers le marché du travail.

La gestion de cette "transition" des diplômés de doctorat de l'université au marché du travail et le soutien de ces "transitions" est un processus en plusieurs étapes et non-linéaire. Ses éléments consistent en la recherche préalable des pré-dispositions, des possibilités et des attentes, la création de plans réalistes de carrière, l'orientation de l'enseignement pour le développement des compétences d'un chercheur professionnel – en particulier le soutien au développement des compétences générales, essentielles (transferable skills) qui seront la base du professionnalisme à la fois académique comme la capacité à se situer sur le marché du travail, ou à se réorienter professionnellement.

Les créateurs de ce projet de recherche ont été éclairés par la conviction de devoir soutenir les changements rapides qui naissent dans le domaine des études de doctorat. Il ne faut pas oublier cependant que la transition sur le marché du travail exige à la fois l'édification et le développement d'un ensemble adéquate de compétences variées, ainsi que la conscience, côté employeur et autres intéressés, de la manière dont ces compétences peuvent être mises à profit. Les conditions d'une gestion efficace du passage de l'université à la vie professionnelle sont donc les investissements dans le développement de la culture du travail intellectuel et social et de la conscience de la haute valeur économique de ce type de travail.

LA FORMATION, ET LES EXPECTATIONS DU MARCHE DU TRAVAIL - PROBLEMES CLES DE LA TRANSITION

Dans toutes les universités étudiées, les programmes de formation en études de doctorat orientent une approche réfléchie et logique de la formation des chercheurs. Cette approche était orientée principalement par le développement des compétences de recherche - comprises comme le savoir actuel dans le domaine de la discipline étudiée et la maîtrise de la méthodologie de recherche - liées essentiellement au travail dans l'université ou le centre de recherche. En témoigne également la manière traditionnelle de comprendre l'évaluation des compétences comme vérification de ce que l'étudiant sait et sait faire, et non comme l'estimation de ses capacités à utiliser et à exploiter les compétences possédées confronté à des problèmes réels, dans différentes situations et différents rôles

professionnels. Inquiétant sont, non seulement, le faible accent mis sur le développement des compétences fonctionnelles, mais aussi sur celles liées au travail interdisciplinaire et international d'équipes de chercheurs.

Les représentants des institutions du marché du travail attendaient clairement des personnes qu'elles soient flexibles, qu'elles possèdent des compétences générales alliées à une approche pratique et qu'elles soient disposées à un continu perfectionnement de soi, ainsi qu'aux responsabilités.

Dans leurs propos à propos des compétences souhaitées par eux chez les docteurs en sciences, le plus frappant était l'association d'attentes telles que: des compétences générales (transferable skills – développées au cours des études mais aussi souhaitées par le marché du travail), la maîtrise de la méthodologie de recherche – en cela l'autonomie, avec l'expectation de la maîtrise des questions qui étaient l'objet de la spécialité – et plus particulièrement les dernières tendances dans la science et la capacité pratique d'exploiter son savoir et ses capacités, et aussi la connaissance de l'environnement du travail. Ils ont remarqué que l'embauche de doctorants dans les entreprises leur permet plus facilement et en permanence de communiquer avec le monde de la science.

Le passage d'un système de formation au sein du système éducatif à une activité professionnelle exige un soutien à chaque étape de l'éducation. Au niveau des études de doctorat la consultation formelle dans le processus de formation est l'attribut du tuteur, du conseiller, du conseil scientifique, et du directeur de thèse ou autres personnes remplissant la fonction de consultant. Les doctorants polonais interrogés dans cette étude ont estimé pour 50% qu'au cours de leurs études il n'avait pas été prévu quelqu'un qui remplirait la fonction de consultant interne, tandis que 75% estimaient qu'il n'avait pas été prévu quelqu'un qui remplirait le rôle de consultant sur des questions professionnelles. Dans les deux cas, le reste des doctorants n'avait pas d'avis sur ces questions. Aucun des doctorants n'avait remarqué que quelqu'un remplissait la fonction de consultant dans le processus de formation et de professionnalisation.

Nos enquêtes ont montré que les universités se consacrent à une solide formation de scientifiques - de professeurs d'académie, mais le plus souvent ignorent quel est le sort des docteurs en science qu'elles ont promus, et qui travaillent en dehors de l'université d'origine. Au-delà du cadre de formation le soutien du développement des compétences des doctorants a un caractère passif - le plus souvent sous forme de bourses, de ressources d'information, d'invitation aux réunions scientifiques, plus rarement aux conférences etc... Il n'y a pas de plan de soutien du développement des compétences professionnelles qui permettent l'entrée sur le marché du travail hors-académie, il n'y a pas même de système de communication des compétences que possèdent les diplômés d'études de doctorat. Dans de rares cas, ce rôle est rempli par le directeur de thèse.

Afin de soutenir efficacement le processus de transition de l'université au marché du travail (à part le développement des compétences géné-

rales/transférable skills et la prise en charge, dans les recherches, de problèmes d'organisations économiques et sociales), il semblerait qu'un soutien est indispensable, lié au moins au tutorat du directeur de thèse, un soutien orienté non seulement vers une aide de préparation de thèse de doctorat, mais aussi vers le développement des compétences du doctorant comme chercheur pleinement autonome et professionnel, et aussi une aide dans la planification du chemin de carrière hors-académie.

Les résultats de ces enquêtes ont mis à jour un problème important : Ni les représentants des universités, ni les doctorants, ni même les employeurs ne sont capables de définir pleinement les potentialités des docteurs, ni ne savent créer de possibilités de leur mise à profit. Pire encore, aucune des parties ne comprend pleinement dans quel contexte professionnel et par rapport à quels types de tâches les personnes possédant une formation de chercheur pourraient être efficacement employées.

LE DEFI DE LA MODERNITE, LE ROLE DU DOCTEUR EN SCIENCE ET LA RESPONSABILITE SOCIALE DES INTERESSES

Les études de doctorat devraient permettre de développer les plus hautes compétences pour un travail de recherche créatif et innovant, des capacités à la réalisation autonome de projets complexes de recherche, à la coopération interdisciplinaire et internationale au sein d'équipes de recherche, ou la capacité à diriger de telles équipes. Elles devraient rassembler non seulement des personnes aux plus hautes compétences dans le domaine des disciplines données, mais aussi posséder des prédispositions et des motivations personnelles spécifiques. Les rôles professionnels changeants des postes occupés par les docteurs de chaque science, dans différents secteurs de la société, devraient se refléter dans la variété des processus de formation et de développement des compétences.

Les enquêtes montrent que les docteurs en sciences techniques, mais aussi exactes et de la vie, se retrouvent à des postes dans le secteur privé - attente de hautes compétences de recherche liées à une branche concrète (excellente connaissances des dernières avancées mondiales, maîtrise d'une méthodologie spécialisée, connaissances des spécificités de branche au cours de la formation grâce à la réalisation de projets pratiques). Les docteurs en sciences sociales et humaines se retrouvent sur le marché du travail du secteur des ONG, du secteur public et du système de l'éducation. Ils devraient être particulièrement bien préparés à remplir de manière responsable leurs rôles de leader, de chef d'équipes, et du travail dans les équipes, y compris multiculturelles et interdisciplinaires, dans différents milieux professionnels.

Ils devraient tous posséder un haut niveau de compétence générale liée à la dimension éthique des rôles professionnels et sociaux exercés et développer constamment leurs compétences. Ils créent d'autre part un milieu de leader po-

tentiels sociaux et professionnels, créant des modèles de comportements professionnels responsables.

Les capacités de pensée critique et de résolution créative des problèmes sont les compétences les plus élémentaires du doctorant. La connaissance étendue, générale associée à un savoir approfondi et spécialisé et la capacité à mettre en relation ces deux domaines, une bonne maîtrise de la méthodologie de recherche, et une connaissance pratique des applications des recherches, voilà les bases d'un esprit flexible et créatif et de la capacité à innover. L'étendue de la connaissance et l'accès quasi-illimité à l'information, ainsi que la globalité de l'activité scientifique nécessitent aujourd'hui un travail dans des équipes interdisciplinaires et internationales de recherche. C'est pourquoi la capacité à se déplacer dans l'espace global de l'information et de la science, le travail dans des équipes à plusieurs niveaux de recherche et de développement sont indispensables aux chercheurs qui réalisent leur carrière au XXI^e siècle.

Il n'est ni possible ni justifié de s'attendre à ce que toutes les tâches, découlant des défis actuels, liées à la formation des doctorants soient remplies par les universités, bien qu'il soit de leur responsabilité de former des docteurs en science.

Comme l'a montré notre étude, les universités mettent l'accent sur une formation responsable de chercheurs, capables de continuer une carrière académique dans une discipline de science donnée, et aussi pour le développement de compétences générales, essentielles dans la profession de chercheur. Elles devraient pourtant travailler d'avantage en collaboration avec les milieux hors-académiques, afin de permettre la carrière professionnelle des doctorants, et aussi par la sélection, choisir des personnes capables de remplir les rôles de chercheurs professionnels, d'explorateurs, de chefs d'équipe, de visionnaires. Etudier et contrôler le degré de maîtrise des compétences dans le cadre de leur utilité est un point capital. Les enquêtes des doctorants ont permis de distinguer trois types de stratégies d'influence dans le processus de formation sur différents groupes de compétences : la mise à profit des chances, le développement stricte et le contrôle des changements (sch. 1).

La stratégie de mise à profit des chances devrait être utilisée par rapport aux compétences, hautement appréciées à la fois pour leur utilité et pour le degré de leur maîtrise, telles que :

La connaissance et l'expériences acquises au cours de l'action liée à l'apprendre tout au long de la vie (2);

Les compétences liées au choix et à l'utilisation de nouveaux instruments et méthodologies au cours de la recherche (3);

La connaissance d'au moins une langue étrangère (7);

Les compétences liées à la gestion de son propre travail (14);

Les capacités liées à la gestion d'une dynamique de planification (9);

Les compétences liées à la méta-découverte ou aux réflexions dans le cours de l'action (17);

Les ambitions liées à la mobilité (18);
 Le savoir sur le thème de la responsabilité sociale liée à la profession (19);
 La connaissance et l'utilisation consciente de principes déontologiques (20).

Sch. 1. Comparaison de l'utilité et du degré de maîtrise des compétences professionnelles dans l'évaluation des répondants

		Utilité des compétences		
		forte	moyenne	faible
Degré de maîtrise des compétences	haut	A 2, 3, 7, 14	A	C
	moyen	B 1, 4, 8, 11, 13	A 9, 17, 18, 19, 20	C
	faible	B 16	B 5, 6, 10, 12, 15	C

Source : G. Prawelska-Skrzypek, G. Baran, 2010 :108.

La stratégie de strict développement devrait, elle, toucher les compétences à un bas niveau de maîtrise et en même temps un fort ou un moyen degré d'utilité. Dans ce groupe se trouvaient les compétences suivantes :

Les compétences liées à la mise en œuvre d'un projet de recherche (1);

Compétences liées au fonctionnement d'un projet de recherche : rapport, gestion, organisation (4);

Le savoir sur la conduite d'une dynamique de transition d'un milieu universitaire vers un milieu professionnel (8);

Les compétences liées à la publication et à la formalisation d'un travail de recherche (11);

Les compétences liées à des activités d'information et de communication (13);

Sensibilité aux thèmes et aux perspectives liés à l'internationalisation et à la professionnalisation des pratiques de formation (5);

Connaissance et utilisation consciente de l'ICT (6);

Capacités liées à la gestion et à la dynamique d'organisation des aspects fonctionnels du projet de recherche (10);

Compétences liées à la consultation et au tutorat (12);

Compétences liées à la gestion du travail social; avec les institutions extérieures (15);

Compétences liées à la gestion des groupes et de son propre travail (16)

Par rapport aux compétences dont l'utilité a été évaluée comme faible, la stratégie recommandée est le contrôle continu des changements à la fois dans l'environnement (principalement par rapport à leur utilité), et aussi dans le processus de formation - Afin de ne pas gréver les moyens par le développement de

compétences dont l'utilité se maintiendrait à un niveau faible. Résultant des recherches menées, aucune des compétences évaluées n'a été classifiée dans ce groupe.

Il faut souligner la nécessité de ne pas instrumentaliser les doctorants, dans le contexte de la responsabilité sociale quant à leur formation, financée par les deniers publics. Les doctorants doivent, consciemment et avec le sentiment de responsabilité quant à leur propre carrière, prendre les décisions qui concernent leurs études de doctorat et orienter leur profil de compétences, sans oublier qu'à cette étape de formations les résultats dépendent essentiellement de leur activité et non de la part prise par les institutions extérieures (universités ou milieux des employeurs). En assistant passivement aux études de doctorat, ils ne développent pas les compétences élémentaires d'un chercheur autonome, indépendant, innovant. Cette activité devrait exprimer à la fois leur autonomie liée au développement de compétences de chercheurs, et, par exemple, celle quant à la recherche de fonds pour leur recherche (ce qui est le trait essentiel d'un scientifique autonome). Les enquêtes ont montré que dans tous les milieux hors-académiques, les consciences commencent à s'éveiller quant aux profits que peuvent obtenir les organisations grâce à l'embauche de doctorants ou de docteurs. Ceci est encouragé par les engagements financiers pris dans la réalisation de projets de doctorat innovants. Les doctorants qui se décident pour une carrière scientifique devraient entre autre savoir communiquer leurs idées, et aussi à propos des compétences possédées.

Le manque de communication entre les différents milieux de doctorants, d'employeurs ou les universités, par rapport à la définition du type de compétences attendues, développées et possédées, semble être le problème essentiel qui bloque les possibilités de mettre à profit le potentiel des jeunes docteurs en science pour le développement de l'économie et de la société polonaise.

GESTION DE LA TRANSITION DE L'UNIVERSITE A LA VIE PROFESSIONNELLE

Dans un monde où la mutation est devenue un trait immanent des structures sociales et économiques, la gestion du passage d'un système d'éducation formelle vers le marché du travail est un processus complexe et compliqué après chaque étape d'éducation. La transition de l'université vers le marché du travail possède des propres spécificités, surtout après l'obtention du diplôme le plus élevé, celui de 3e cycle. Cela touche les personnes aux compétences générales les plus développées, possédant un savoir étendu, interdisciplinaire, et des compétences uniques avancées et spécialisées.

La gestion du passage de l'université vers la vie professionnelles est quelque chose de plus que l'enseignement ou la formation d'une personne pour l'exécution de tâches déterminées et de rôles professionnels. La transition vers la vie professionnelle est d'une part un processus d'actions intégrées, orientées vers

le commencement d'une carrière professionnelle, d'autre part un assemblage interactif entre les nombreux intéressés engagés dans ce processus. On peut donc parler de (1) gestion de transition dans le sens de processus et (2) de gestion de transition dans le sens d'interactions (comme gestion de l'espace d'interaction entre les intéressés). Du point de vue de l'efficacité de la transition, il est important de le traiter comme un processus conduisant de l'université vers la vie professionnelle, et non comme cela a souvent lieu, comme deux étapes, à la fois en rupture et sans véritables liens : (a) sortie de l'université et (b) entrée sur le marché du travail. Ces étapes ne sont alors intégrées l'une à l'autre que par le seul biais des diplômés de doctorat (sch. 2).

Sch. 2. Espace de transition interactif

Annexe 2

Source : G. Praweńska-Skrzypek, G. Baran, 2010 : 186.

Le terme de processus est dans ce cas d'autant plus adéquat que la transition comprend un ensemble d'actions ordonnées et liées entre elles, qui sont orientées vers un but précis et strictement défini. L'atteinte de ce but exige la réalisation et l'intégration d'objectifs parcellaires destinés à des actes particuliers. La gestion de la transition comme processus touche au plus haut point les doctorants eux-mêmes et les diplômés de doctorat, mais aussi les employeurs, les consultants en profession ou les universités. Le processus de transition, s'il doit être efficace, devrait commencer dès l'étape du recrutement aux études et tenir compte d'un ensemble de conditions telles que :

La définition claire et l'observation des exigences seuils de compétence pour l'entrée aux études de doctorat (compétences générales, du domaine et de la spécialité, mais aussi personnelles et la motivation),

La décision réfléchie d'entreprendre les études de doctorat, vérifiée dans le processus d'entrée,

La définition claire par le marché du travail des rôles professionnels et des besoins en compétences des différents secteurs et milieux professionnels,

La coopération de ces milieux dans le processus de création des programmes ou de la réalisation du processus de formation

La définition du choix des compétences utiles dans le contexte de la transition vers la vie professionnelle et du développement à venir de la carrière,

La détermination claire, lisible des compétences développées au cours des études de doctorat,

La réalisation du processus de formation permettant le développement des compétences déclarées, et surtout rapport plus étroit du travail de doctorat avec

les besoins de l'environnement social et économique - ce qui bénéficierait à la fois aux doctorants et aux entreprises,

La mise en œuvre dans les universités d'un système de garantie de qualité et d'évaluation des compétences acquises,

La recherche et le perfectionnement des manières d'exploiter le potentiel des docteurs dans différents contextes professionnels.

Ces conditions sont en partie possible à remplir par la gestion de la transition dans le sens de processus. Leur satisfaction dépend également de la qualité des relations et des interactions entre les différents intéressés, qui constituent sans aucun doute une sorte d'espace où sont réalisés chaque processus particulier de la transition (sch. 1) Les éléments de cet espace d'interaction, en parallèle aux relations et interactions, sont aussi constitués de toutes les facilités et difficultés économiques juridiques, sociale, culturelles, mentale, etc... de la part de tous les intéressés, y compris les doctorants.

La condition de cet espace intéressera non seulement les doctorants, mais aussi les universités et les employeurs dans le contexte de la formation de programmes effectifs de formation, de politiques ad hoc d'embauche et de relations sur le marché du travail. La gestion de la transition dans le sens de l'interaction est une formation consciente, orientée, responsable et un perfectionnement de l'espace d'interaction entre les différents intéressés engagés.

La réalisation des conditions évoquées exige un engagement et une coopération au moins entre doctorants, université et employeurs. Trudno byłoby efektywnie zarządzać przejściem z uniwersytetu do życia zawodowego bez zrozumienia wymagań stawianych pracownikom na poszczególnych stanowiskach pracy oraz w odniesieniu do określonych zadań i ról zawodowych. Wiedza taka jest potrzebna z jednej strony samym pracodawcom, którzy mogliby rozwijać swoją przewagę konkurencyjną w oparciu o potencjał doktorów. Z drugiej zaś strony, wiedzy tej potrzebują uniwersytety, które chcą budować i rozwijać swoje programy kształcenia, w tym na studiach trzeciego stopnia.

Dans le cadre de la gestion de la transition des doctorants vers la vie professionnelles, il y a quelques points critiques importants :

La sélection d'entrée - permettant de choisir les personnes aux compétences qui permettent aux universités de prendre en charge leur développement. La détermination du niveau minimal de compétence que doit posséder un candidat aux études du troisième cycle (sch. 3) est particulièrement importante. Cette sélection devrait prendre en compte les compétences importantes du point de vue du profil des compétences d'un diplômé sur lequel l'université n'a pas d'influence dans le processus de formation (notamment personnelles et les motivations), ainsi que les compétences générales au niveau adéquat pour les études de doctorat.

Annexes 3

Source : G. Prawelska-Skrzypek, G. Baran, 2010 : 189.

Détermination des lacunes de compétences - par rapport au niveau voulu des compétences développées au cours des études de doctorat et reconnaissance de leurs causes, puisque la plupart de ces compétences devraient être enseignées en 2e cycle d'études supérieures.

Mise au point d'un plan de développement des compétences - en commun par le doctorant avec un tuteur scientifique et un consultant de carrière professionnelle.

Détermination du programme de formation et du caractère des actions indispensables de soutien, permettant de combler les lacunes de compétence diagnostiquées, mais aussi le développement des compétences orientées vers des chemins de carrière professionnelle possibles.

BIBLIOGRAPHIE

- ALTBACH, PH G., REISBERG, L., RUMBLEY, L E., 2009, Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution, UNESCO.
- BATORSKI D., BOJANOWSKI M., CZERNIAWSKA D., 2010, Diagnoza mobilności instytucjonalnej i geograficznej osób ze stopniem doktora w Polsce, OPI, ICM Uniwersytet Warszawski, www.nauka.gov.pl/nauka/polityka-naukowa-panstwa/analizy-raporty-statystyki/artykul/diagnoza-mobilnosci-instytucjonalnej-i-geograficznej-osob-ze-stopniem-doktora-w-polsce-w-roku-2009/
- BORRELL-DAMIAN, L., 2009, Collaborative Doctoral Education: University – Industry partnerships for enhancing knowledge Exchange. European University Association Publications.
- CASTELLS, M., 2000, The Rise of the Network Society, 2nd Edition, vol.I of The Information Age: Economy, Society and Culture, Blackwell, Oxford.
- GODDARD, J., PUUKKA, J., 2008, The Engagement of Higher Education Institutions in Regional Development: an Overview of Opportunities and Challenges (In: Higher Education Management and Policy, *Journal of The Programme on Institutional Management in Higher Education*, vol. 20, 2, 11-41, OECD.
- HELD, D., MCGREW, A., GOLDBLATT, D., PERRATON, J., 1999, Global Transformations: Politics, Economics and Culture, Stanford Univ. Press, Stanford.

- KENTISH, S. E., et. al., 2006, The development of appropriate generic skills in research intensive higher degree students. *Education for Chemical Engineers*, Vol. 1, Issue 1, p. 60–65.
- MARGINSON, S., VAN DER WENDE, M., 2009, The New Global Landscape of Nations and Institutions (in:) Higher Education to 2030, vol. 2, GLOBALISATION, Centre for Educational Research and Innovation OECD, 17-62.
- PRAWELSKA-SKRZYPEK, G., BARAN, G. (2010) Management of the transition from university to professional life in the context of key doctoral students' competences, MCDN, Krakow.
- RECOTILLET, I. (2007). PhD Graduates with Post-doctoral Qualification in the Private Sector: Does It Pay Off? *Labour* 21 (3), s. 473–502.
- ROACH, M., SAUERMAN, H. (2010). A taste for science? PhD scientists' academic orientation and self-selection into research careers in industry. *Research Policy*, n. 39, p. 422–434.

ANNEXES

Annexe 1

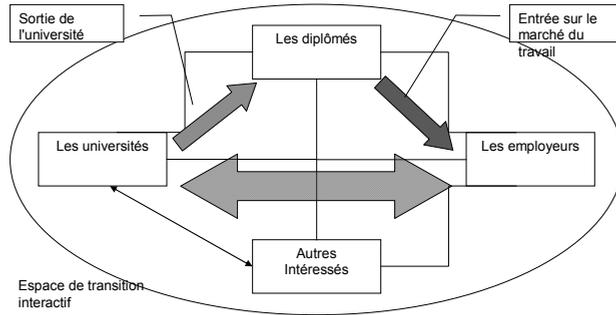
Sch. 2. Comparaison de l'utilité et du degré de maîtrise des compétences professionnelles dans l'évaluation des répondants

		Utilité des compétences		
		forte	moyenne	faible
Degré de maîtrise des compétences	haut	A 2, 3, 7, 14	A	C
	moyen	B 1, 4, 8, 11, 13	A 9, 17, 18, 19, 20	C
	faible	B 16	B 5, 6, 10, 12, 15	C

Source : G. Prawelska-Skrzypek, G. Baran, 2010 :108.

Annexe 2

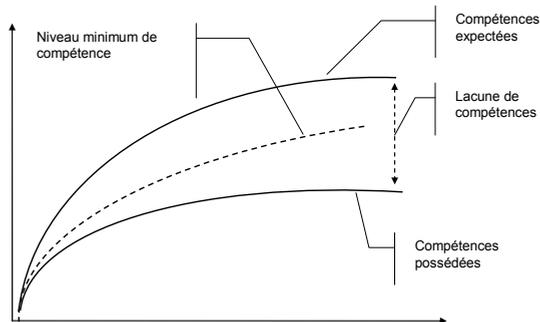
Gestion de la transition de l'université à la vie professionnelle



Source : G. Prawelska-Skrzypek, G. Baran, 2010: 186

Annexe 3

Les points critiques dans la gestion de la transition - lacune de compétences et sélection d'entrée



Source : G. Prawelska-Skrzypek, G. Baran, 2010: 189