

MATERIAŁY, INFORMACJE, ODCZYTY

ANNA GADEK

Cele, zadania i organizacja firmy symulacyjnej

Geneza firm symulacyjnych

Od kilku lat obserwujemy w Polsce proces powstawania firm symulacyjnych, które z jednej strony wzbogacić mają ofertę edukacyjną różnych jednostek kształcących, z drugiej zaś mają uatrakcyjnić i uzupełnić dotychczasowy, tradycyjny model kształcenia ekonomistów — nauczaniem praktycznych umiejętności zawodowych.

Pojawienie się firm symulacyjnych zostało spowodowane wieloma przyczynami. Z całą pewnością wpływ na ich powstanie wywarła transformacja ustrojowo-prawna państwa: od dotychczasowego modelu gospodarki nakazowo-rozdzielczej do gospodarki rynkowej. Wolny rynek i związana z nim konkurencja spowodowały, że gwałtownie pojawiło się zapotrzebowanie na wykształconych, nowoczesnych menedżerów, którzy potrafią sprostać wymaganiom stawianym przez przechodzącą przeobrażenia gospodarkę. Pamiętać przecież należy, że po wielu latach funkcjonowania w Polsce centralnie sterowanej gospodarki trzeba było od podstaw uczyć zasad funkcjonowania uwolnionego rynku, samodzielności ekonomicznej, kreatywności i nowych „reguł gry”. Gdy do tego dodamy jeszcze konieczność poznawania często zmieniających się uregulowań prawnych obowiązujących w stosunkach gospodarczych — to powstaje obraz złożonego zadania edukacyjnego, z którym poradzić sobie muszą różne ośrodki kształcące, w tym również szkoły wyższe. Problem jest tym większy, że w naszym społeczeństwie wciąż tkwią stare nawyki i przyzwyczajenia, że znaczna część osób wciąż jeszcze reprezentuje bierną i roszczeniową postawę wobec gospodarki i państwa, że wiele osób nie przejawia żadnej przedsiębiorczości i samodzielności. Często wynika to po prostu z obawy, że nie sprostają wymaganiom.

W przewyciężeniu tych wszystkich trudności mogą pomóc nowe metody kształcenia — firmy symulacyjne, które krok po kroku uczą — jeszcze bez ryzyka — odpowiednich zachowań, pozwolą nabyć umiejętności praktyczne konieczne do wykonywania zawodu, pokażą, jak w rzeczywistości działają normy prawne i prawa rynku i jakie mogą być konsekwencje ekonomiczne i prawne błędnych decyzji. Szkoły ekonomiczne oraz placówki kształcące i doksztalające kadry menedżerskie muszą więc dostosować programy edukacyjne do wymogów rynku oraz szukać nowych, atrakcyjnych metod kształcenia, które nie tylko

wpłyną na efektywność nauczania, lecz również zwiększą ich konkurencyjność wśród innych szkół wyższych.

Nie bez znaczenia jest fakt, że polska dynamicznie rozwijająca się gospodarka wykazuje zapotrzebowanie na pracowników-specjalistów, którzy przystępując do pracy, wyposażeni są nie tylko w niezbędną wiedzę teoretyczną, lecz potrafią tę wiedzę praktycznie wykorzystać, przy zastosowaniu nowoczesnych osiągnięć techniki.

Nie da się jednak ukryć, że wiele kierunków studiów reprezentuje ciągle ekstensywny model kształcenia, z dużym godzinowym obciążeniem kadr, przy mniejszym nacisku na seminaria i pracę własną studenta. Ale poważną konkurencją i wyzwaniem dla nich stał się sektor szkół niepaństwowych, licencjackich, które oferują naukę głównie na kierunkach ekonomicznych. Szkoły te są odpowiedzią na zwiększającą się gwałtownie w ostatnich latach liczbę osób chcących kształcić się na poziomie wyższym oraz podniesienie poziomu intelektualnego absolwentów szkół — właściwie wszystkich typów i szczebli. Uczelnie te, działając w warunkach ostrej konkurencji, muszą uruchamiać ciekawe i potrzebne z punktu widzenia rynku pracy kierunki kształcenia, przedstawiać nowe propozycje programowe, dbać o jakość nauczania, wprowadzać innowacje i eksperymenty pedagogiczne. Wśród nowych ofert edukacyjnych coraz częściej pojawia się właśnie firma symulacyjna, która ma być propozycją przejścia od utrwalonego modelu kształcenia, który można przedstawić jako:

rozbudowana wiedza teoretyczna + rzeczywista praktyka po ukończeniu studiów = umiejętność stosowania wiedzy teoretycznej w przeszłości,

przejście na nowy model:

rzeczywista praktyka w trakcie studiów + refleksja oparta na praktyce + podstawowa wiedza teoretyczna = umiejętność świadomego wykonywania zawodu i przygotowanie do poszerzenia wiedzy teoretycznej¹.

Utworzenie własnej firmy symulacyjnej stało się dla niektórych szkół wręcz koniecznością. Wynikła ona z faktu, że uczelnie ekonomiczne często napotykają trudne do przezwyciężenia przeszkody w prawidłowym zorganizowaniu i przeprowadzeniu praktyk studenckich. Jak się bowiem okazuje, niewiele jest firm na rynku, które zainteresowane są przyjmowaniem studentów na praktyki zawodowe. Często więc, z konieczności, student praktykuje w upadających przedsiębiorstwach państwowych lub w niewielkich, słabych firmach prywatnych. Jeżeli zaś trafi do przedsiębiorstwa liczącego się na rynku, to w obawie przed ewentualną konkurencją nie jest dopuszczany do ważnych informacji i operacji gospodarczych. Zdarza się i tak, że student traktowany bywa jak intruz, który ewentualnie może być wykorzystany jako pomoc przy adresowaniu kopert, porządkowaniu archiwum lub ostatecznie zezwala mu się na obserwowanie pracy firmy. Tak zorganizowane praktyki mogą wyrobić u studenta mylny obraz rzeczywistości, a nawet

¹ A. Niżegorodcew, *Czy studia licencjackie na UJ mają przyszłość?*, „Alma Mater” 1997, nr 3.

zniechęcić go do obranego kierunku kształcenia. Dodać należy, że również w dobrze przeprowadzonej praktyce zawodowej student pozostaje biernym uczestnikiem zdarzeń gospodarczych, gdyż nie ma on żadnego wpływu na podejmowanie decyzji, wielu z nich nie rozumie, a ze względu na to, że okres praktyk jest krótki — najczęściej nie pozna ich skutków. Poważnym „antidotum” na tę sytuację mogą stać się więc firmy symulacyjne.

Sama firma symulacyjna nie jest ani instytucją nową, ani nieznaną. Jak się okazuje, jej korzenie sięgają aż XVII wieku, kiedy to metodą tą zaczął kształcić swoich uczniów gdański rachmistrz Lerice. W 1610 roku na ten temat ukazała się jego praca pod tytułem *Commission und Factorey*. To prawdopodobnie on po raz pierwszy zastosował metodę symulacji do przeprowadzania operacji kupieckich. Metoda ta bardzo prędko przyjęta została przez cechy kupieckie, zwłaszcza w Niemczech. Nauka odbywała się w tzw. „kantarach wzorcowych”, zwanych również praktycznymi lub ćwiczeniowymi. Na przestrzeni lat idea symulacji stawała się coraz bardziej popularna i objęła takie państwa, jak: Austria, Australia, Hiszpania, Kanada, Francja, Anglia, Włochy i Stany Zjednoczone.

Ważnym elementem edukacyjnym była kupiecka wymiana korespondencji handlowej, która do dzisiaj stanowi podstawę działania firmy. W Niemczech zaczęły powstawać związki wymiany korespondencji. Szczególnie znaczący dla firm symulacyjnych był rok 1918, który wręcz uważa się za rok narodzin współczesnych firm symulacyjnych. Wtedy to nastąpił rozkwit tej metody kształcenia, szczególnie w Niemczech, gdzie poprzez pracowników central związkowych odbywała się wymiana korespondencji samodzielnych kupców, księgowych, magazynierów itp. Henryk Fischer, gorący propagator symulacji, pisał:

„Ogromną radość sprawia przyglądanie się, z jaką gorliwością dokonuje się wymiana listów, przy pomocy których załatwia się różne interesy handlowe, giełdowe, w zasadzie poprzez naukę połączoną z zabawą... W ten sposób bawiąc uda się ostatnią iskierkę zawodowego doświadczenia, która u człowieka nieśmiałego i niepewnego mogłaby we własnym środowisku zagasnąć, na nowo wzbudzić i utrwalić”².

Współcześnie firmy symulacyjne z powodzeniem funkcjonują w wielu państwach w Europie i na świecie, zajmując ugruntowaną pozycję wśród preferowanych metod nauczania. W krajach zrzeszonych w Unii Europejskiej jest ich około 1800, a na świecie około 2500. Najwięcej firm znajduje się w Niemczech — ok. 850, w Austrii — 360, Danii — 120, Francji — 99, Anglii — 47, Szwecji, Szwajcarii i Włoszech — ok. 30. Firmy symulacyjne zaczęły powstawać również w państwach przechodzących transformację ustrojowo-prawną, a szczególnie popularne stały się w Czechach, gdzie jest ich około 350, i na Węgrzech, gdzie istnieje blisko 100 takich firm³.

² H. Fischer, *Die Jugendpflege im 58er Verein* [w:] *Die deutschen Jugendpflegeverbände*, Berlin 1926.

³ M. Olech-Klonecka, *Firma symulacyjna. Geneza. Organizacja*, Zielona Góra 1997.

Od początku lat dziewięćdziesiątych można zauważyć i w Polsce proces powstawania firm symulacyjnych, które cieszą się coraz większą popularnością i — co warto podkreślić — spełniają swój cel pedagogiczny. Pamiętać należy, że firma symulacyjna w pierwszym rzędzie jest przedsięwzięciem pedagogicznym.

Pierwsze firmy symulacyjne powstały przy pomocy Instytutu Współpracy Międzynarodowej Niemieckiego Związku Uniwersytetów Ludowych, Przedstawicielstwo w Polsce — DVV. Działają one m.in. w: Międzywojewódzkim Ośrodku Doskonalenia Kadr Administracji Rządowej w Ostrołęce, Szkole Biznesu w Chojnicach, Opolskim Ośrodku Promocji Przedsiębiorczości w Opolu. Niezależnie od tych ośrodków, firmy symulacyjne zaczęły powstawać przy Centrach Kształcenia Ustawicznego, gdzie pionierską rolę odegrało CKU w Zielonej Górze, które w chwili obecnej posiada status Polskiej Centrali Firm Symulacyjnych (CENSYM) i jest silnym ośrodkiem kształcącym kadry na potrzeby firm.

Idea firm symulacyjnych dotarła również do ekonomicznych szkół średnich, gdzie z powodzeniem spełniają swoją rolę (np. w Poznaniu, Tarnowie, Cieszynie, Krakowie, Koszalinie). Zaczęły być również wykorzystywane jako miejsce kształcenia i przekwalifikowywania dorosłych, głównie przy Zakładach Doskonalenia Zawodowego (np. w Katowicach, Łodzi, Lublinie, Warszawie). Od niedawna obserwujemy proces adaptowania ich na potrzeby kształcenia studentów w wyższych szkołach ekonomicznych. Dodać należy, że w krajach Unii Europejskiej firmy symulacyjne są jedną z podstawowych metod wykorzystywanych przy kształceniu praktycznym, a co więcej, np. w Austrii są zajęciami obligatoryjnymi. Ich efektywność zależy od wielu czynników (np. wyposażenia pracowni, dobrego programu, wykształconej kadry dydaktycznej), wśród których niezwykle ważną rolę odgrywa współpraca z innymi firmami symulacyjnymi. Najczęściej odbywa się ona w ramach firm działających w określonym państwie, ale nie tylko. Narodowe firmy symulacyjne, które nawiązały już współpracę z innymi firmami (tak, jak to ma miejsce wśród autentycznie działających podmiotów gospodarczych), często zabiegają o kontrahentów zagranicznych, szukając wśród nich zarówno dostawców, jak i odbiorców dla potrzeb swojej działalności.

W celu koordynacji współpracy firm symulacyjnych na całym świecie dyrektorzy central narodowych Holandii, Wielkiej Brytanii, Francji, Niemiec, Austrii i Danii powołali 23 października 1993 roku międzynarodową centralę — European Practice Enterprises Network „EUROPEN”. Organizacja ta ma pomagać centralom narodowym w prowadzeniu działań, opracowywać plany współpracy, ułatwiać nawiązywanie kontaktów, pomagać w tworzeniu central narodowych itp. W ramach europejskiej centrali działają jej dwa wewnętrzne komitety, którymi są: Komitet Konsultacyjny i Komitet Operacyjny.

Komitet Konsultacyjny składa się z przedstawicieli świata gospodarczego lub pracowników administracji. Jego skład jest niestały i podlega zmianom każdego roku. Główne zadania, jakie realizuje Komitet Konsultacyjny, polegają na prowadzeniu konsultacji, fachowym doradztwie, wydawaniu opinii itp. W tym celu Ko-

mitet Konsultacyjny stara się krzewić ideę firm symulacyjnych wszędzie tam, gdzie jest ona nieznaną, nawiązuje kontakty z władzami poszczególnych państw i propaguje koncepcję firm ćwiczeniowych, negocjuje długoterminowe warunki działania sieci regionalnych itp.

Komitet Operacyjny to organ o charakterze strategicznym, który składa się z przedstawicieli central firm symulacyjnych działających w poszczególnych krajach, które są już zrzeszone w centrali „EUROPEN”. Główne zadania, jakie komitet ten realizuje, to: koordynowanie prac europejskiej sieci firm symulacyjnych, doradztwo, planowanie podziału obowiązków, podejmowanie decyzji w sprawach członkostwa central krajowych w sieci „EUROPEN”, organizowanie grup roboczych do prac zleconych w terenie oraz ocena tych prac, rozwiązywanie grup roboczych itp. Grupy robocze są jednostkami, które mają udzielać pomocy firmom symulacyjnym, już istniejącym lub aktualnie tworzoną. Pomoc ta obejmuje problematykę organizacji firmy, telekomunikacji, międzynarodowej korespondencji, kształcenia kadry dydaktycznej itp. Organem koordynującym i obsługującym Komitet Konsultacyjny i Operacyjny jest Biuro Koordynacyjne „EUROPEN”. Biuro to ponadto: reprezentuje „EUROPEN” w stosunkach zewnętrznych, na targach, zjazdach i spotkaniach międzynarodowych, promuje europejski rynek symulacyjnych, prowadzi działania doradcze w zakresie tworzonej projektów i programów kształcenia, wywiera wpływ na poziom kształcenia w firmach symulacyjnych działających w europejskiej sieci, wydaje biuletyn „EUROPEN”.

Włączenie tworzonej firmy symulacyjnej w sieć istniejących już polskich i zagranicznych firm wydaje się ze wszech miar konieczne. Na etapie uruchamiania firmy można skorzystać z fachowego doradztwa, wymiany programów, szkolenia kadry, wymiany doświadczeń itp. Współpraca taka w znakomity sposób pomoże w działaniach organizacyjnych, pozwoli uniknąć błędów i przeszkodzi „wyważaniu otwartych drzwi”. Oprócz tych ewidentnych korzyści współdziałanie takie pozwoli na prawidłowy przebieg procesu kształcenia w utworzonej już firmie. Wynika to z faktu, że centrala firm symulacyjnych jest dla istniejących firm ośrodkiem, w którym na potrzeby symulacji działa: bank, ZUS, Urząd Statystyczny, Urząd Skarbowy, sąd. Instytucje te realizują usługi w zakresie operacji gospodarczych, takich jak: sądowa rejestracja podmiotów, nadawanie numeru statystycznego REGON, przyjmowanie deklaracji ZUS, obsługa rachunków bankowych, rozliczenia podatkowe z Urzędem Skarbowym. Działania takie musi wykonywać każdy podmiot gospodarczy, a więc i firma symulacyjna. Dodatkowo, dzięki takiej współpracy, student nie tylko poznaje obowiązkowe działania, ale efekty jego pracy — w postaci np. wypełnionych deklaracji, druków czy dokumentów — poddawane są weryfikacji, tak jak ma to miejsce w prawdziwej działalności gospodarczej.

Wejście utworzonej firmy na rynek firm symulacyjnych ma jeszcze tę zaletę, że zdecydowanie uwiarygodni jej pracę i podniesie efektywność nauczania. Pozwoli bowiem zastąpić fikcyjny, zamknięty obieg dokumentów i korespondencji

obiegami otwartym, odzwierciedlającym rzeczywistość gospodarczą. Współpraca z polskimi i zagranicznymi firmami symulacyjnymi uatrakcyjniła zajęcia, wywiera wpływ na ich merytoryczny i organizacyjny poziom, zapobiega monotonii i standaryzacji, zawiera w sobie element zaskoczenia i niepewności, który przecież towarzyszy wszelkim działaniom rynkowym. Wszystkim sceptykom zaś pozwoli uwierzyć, że bez pieniędzy i produktu można z powodzeniem poznawać praktyczną stronę działania rynku.

Organizacja firm symulacyjnych

Utworzenie i prowadzenie firmy symulacyjnej nie jest zadaniem łatwym. Wymaga wielu przygotowań organizacyjnych, technicznych i programowych. Punktem wyjścia jest zawsze dobrze wyposażona pracownia, dobry program oraz przekonana do pomysłu kadra dydaktyczna.

„Symulacja jako metoda pedagogiczna daje możliwość w warunkach bezstresowych opanowania podstawowych umiejętności zawodowych, alternatywnych działań, rozwiązywania problemów. Uczy przewidywania skutków podjętych decyzji, wzajemnych związków różnych sytuacji, współzależności, strategii gospodarczej itp.”⁴. Te czynniki należy więc brać pod uwagę, tworząc założenia programowe firmy symulacyjnej. By skutecznie realizować wyznaczony cel, trzeba studentom stworzyć taki model przedmiotowy i takie warunki, w których mogą autentycznie pracować, być aktywni, a model edukacyjny nie tylko ma być zbliżony do rzeczywistości, lecz większość jego elementów powinna być autentyczna. Firma symulacyjna musi być więc naśladownictwem autentycznego podmiotu gospodarczego, w którym wszystkie operacje, czy to biurowe, czy handlowe, czy usługowe, są identyczne z pracami prawdziwej firmy. Fikcyjny jest jedynie towar (usługa) i pieniądz, ale — chociaż są fikcyjne — i tak stanowią podstawę wszelkich operacji gospodarczych. I pod tym względem praca w firmie symulacyjnej niewiele różni się od zadań, jakie wykonują pracownicy poszczególnych komórek organizacyjnych w przedsiębiorstwach różnego typu, gdyż i oni nie mają bezpośredniego kontaktu z towarami i pieniędzmi, lecz ich praca to działania na dokumentach, formularzach, programach komputerowych, to również działania faktyczne czy decyzyjne. Z tego więc wypływa wniosek, że praca w firmie symulacyjnej ma zawierać jak najwięcej autentyzmu, by osiągnięty został zamierzony cel dydaktyczny. Celem tym tak w firmach zagranicznych, jak i polskich jest kształcenie kadr na potrzeby gospodarki narodowej, administracji publicznej lub do pełnienia innych ról społecznych. Firmy symulacyjne dają przygotowanie praktyczne przyszłym urzędnikom, przedsiębiorcom, handlowcom, księgowym, specjalistom od spraw reklamy. Przygotowują fachowy personel do pracy w ka-

⁴ M. Olech-Klonecka, *op. cit.*, s. 52.

drach, działach rachunkowych, logistyce, statystyce, marketingu, imporcie, eksporcie, spedycji, ubezpieczeniach itp.

Tworząc firmę symulacyjną, trzeba więc uwzględnić cele stawiane takiej jednostce oraz cechy, którymi musi się charakteryzować. Należy przyjąć, że:

- jest to przedsięwzięcie pedagogiczne, a więc musi spełniać wszystkie wymogi procesu dydaktycznego,

- w programie uczestniczą studenci IV i V semestru, którzy pomyślnie przeszli przez obowiązkowe wykłady i egzaminy z przedmiotów będących kanonem w kształceniu ekonomicznym, a więc posiadają niezbędne przygotowanie teoretyczne,

- czas trwania praktyki powinien wynosić 150—160 godz.,

- zajęcia w firmie są propozycją skierowaną przede wszystkim do tych studentów, którzy nie odbywają praktyk zawodowych w autentycznych firmach,

- opracowany program dydaktyczny musi być tak skonstruowany, by uwzględnił integrację teorii z praktyką oraz spójność wewnątrzprzedmiotową,

- w przypadku kształcenia specjalistycznego, program powinien być opracowany na potrzeby poszczególnych grup, np. ubezpieczenia gospodarcze,

- firma symulacyjna jest odzwierciedleniem prawdziwego przedsiębiorstwa, jej działalność odbywa się zgodnie z obowiązującym prawem,

- firma wykonuje wszystkie czynności realnego podmiotu gospodarczego z wyjątkiem operacji gotówkowych, towarowych i usługowych,

- w firmie studenci włączeni są w proces decyzyjny, poznają skutki przyjętych przez siebie rozwiązań,

- studenci samodzielnie zakładają firmę, wybierają przedmiot jej działalności, formę organizacyjno-prawną, opracowują strukturę organizacyjną oraz logo firmy,

- zadania realizowane są w pracowni wyposażonej w nowoczesny sprzęt techniczny i oprogramowanie komputerowe odpowiadające aktualnym i przyszłym potrzebom rynku pracy,

- firma samodzielnie prowadzi wszystkie księgi i zapisy, na dokumentach i drukach określonych przepisami prawa,

- firma działa w otoczeniu zewnętrznym, które w początkowym okresie działalności stanowią inne firmy symulacyjne uczelni lub wydzielona komórka organizacyjna, następnie zaś nawiązuje kontakty z polską i europejską centralą firm symulacyjnych, by za ich pośrednictwem nawiązać kontakty z innymi, działającymi w sieci firmami symulacyjnymi,

- studenci wykonują zadania wynikające z przydziału czynności oraz zajmowanego stanowiska i w tym zakresie podlegają przepisom prawa pracy oraz regulaminom wewnętrznym.

Ocena pracy studenta jest oceną kompleksową, obejmującą między innymi: wiadomości zawodowe, umiejętność stosowania ich w praktyce, gotowość do po-

dejmowania decyzji, umiejętność rozwiązywania problemów, umiejętność pracy w zespole.

By te podstawowe założenia zostały zrealizowane, student musi mieć bazę wyjściową w postaci solidnych, teoretycznych podstaw obejmujących przede wszystkim szeroko rozumianą wiedzę ekonomiczną. Samodzielne rozwiązywanie problemów i praktyczne działania wymagają najpierw teoretycznego przygotowania, które powinien on otrzymać w ramach odbywanych wykładów, ćwiczeń, pracy ze wskazaną literaturą itp. Student powinien również wykazać się znajomością aktualnej sytuacji rynkowej, gdyż zakłada się, że praca w firmie musi być związana jak najściślej z tym, co dzieje się na krajowych i zagranicznych rynkach.

Można więc założyć, że student w wyniku zintegrowanego systemu nauczania obejmującego wykłady, ćwiczenia, pracę własną i w firmie symulacyjnej po ukończeniu studiów będzie gotów do:

- samodzielnego rozpoczęcia działalności gospodarczej, przedsiębiorczości oraz promowania korzyści wynikających z aktywności gospodarczej,
- wyboru formy organizacyjno-prawnej dla prowadzonej firmy,
- analizowania sytuacji rynkowej, samodzielnego podejmowania decyzji oraz przewidywania ich skutków,
- aktywnego poruszania się na rynku pracy, prezentacji własnych kwalifikacji, zdobytych umiejętności oraz pozytywnego wizerunku własnej osoby,
- rozpoczęcia pracy zawodowej w różnych strukturach organizacyjnych przedsiębiorstw, jako pracownik wyposażony w niezbędną wiedzę fachową oraz umiejętności praktyczne,
- sporządzania dokumentów, kontrolowania ich obiegu oraz sprawdzania ich poprawności pod względem formalnym, merytorycznym i rachunkowym,
- nawiązywania kontaktów handlowych, prowadzenia negocjacji i korespondencji handlowej,
- pracy w zespole, właściwego zachowania w miejscu pracy oraz w stosunku do przełożonych,
- prowadzenia operacji gospodarczych z wykorzystaniem użytkowych programów komputerowych,
- samodzielnego rozwiązywania problemów oraz ciągłego podnoszenia kwalifikacji.

Ważne jest również, by przystępując do pracy w firmie, każdy student znał w wystarczającym stopniu podstawowe regulacje prawne, przynajmniej z tych dziedzin prawa, które najściślej związane są z prowadzeniem działalności gospodarczej. Nadmienić należy, że programy kształcenia ekonomistów zawierają wiele treści dotyczących edukacji prawnej, która prowadzona jest jako przedmioty obowiązkowe (np. Encyklopedia prawa, Prawo gospodarcze) bądź nadobowiązkowe (np. Prawo pracy).

Edukacja prawna ekonomistów wynika przede wszystkim z tego, że prawo jest

jednym z instrumentów wywierających znaczący wpływ na gospodarkę narodową. Analizując problem oddziaływania prawa na procesy rynkowe, można odnieść wrażenie, że przyczynia się ono do pozornie łatwego osiągnięcia pożądanych efektów. Wynika to stąd, że organ legislacyjny tworząc normę prawną czyni to stosunkowo niewielkim nakładem sił i środków. Z drugiej zaś strony pamiętać należy, że prawdziwe efekty wydania przepisów prawnych są uzależnione od przestrzegania i akceptacji tych przepisów przez adresatów. Zdarza się bowiem, że ustanowione normy nie są ani przestrzegane, ani stosowane, a bez tego nie sposób mówić o prawie jako o instrumencie oddziaływania na procesy gospodarcze. Prawo nie wywiera bezpośredniego wpływu na gospodarkę, ale staje się autentycznym czynnikiem oddziałującym dopiero wtedy, gdy jest ono przestrzegane przez adresatów — podmioty, dla których zostało wydane. Stąd też warunkiem efektywności prawa jest właściwy przebieg procesów jego wdrażania.

Biorąc pod uwagę powyższe stwierdzenia, należy założyć, że w firmie symulacyjnej praca studentów odbywa się zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem i w oparciu o obowiązujące reguły prawne. Student nie tylko musi w praktyczny sposób zetknąć się z podstawowymi instytucjami prawnymi, lecz również powinien zdawać sobie sprawę z tego, w jakim stopniu jego zawodowe działania są związane z prawem i gdzie w razie trudności może skorzystać z fachowej pomocy prawnej i obsługi prawnej.

Można więc założyć, że obok wspomnianych wcześniej umiejętności po okresie praktyki w firmie symulacyjnej student potrafi:

- rozróżniać rodzaje podmiotów gospodarczych działających tak w sektorze publicznym, jak i prywatnym oraz wskazać podstawę prawną ich działania,
- utworzyć spółki zarówno prawa cywilnego, jak i handlowego lub rozpocząć działalność gospodarczą w innej formie organizacyjno-prawnej,
- dokonać wymaganych zgłoszeń do instytucji publicznoprawnych w związku z rozpoczynaną lub prowadzoną działalnością gospodarczą,
- prowadzić księgowość firmy oraz rozliczenia z ZUS zgodnie z wymaganiami prawnymi,
- znać i wykorzystać w praktyce podstawowe przepisy prawa pracy (np. zatrudniać pracowników — sporządzać umowę o pracę, zakładać i prowadzić akta osobowe pracowników, wypowiadać umowy o pracę, wystawiać świadectwa pracy),
- sporządzać proste umowy cywilnoprawne związane z obrotem gospodarczym (np. umowę: sprzedaży, najmu, dzierżawy, dostawy, agencyjną, przewozu, spedycji),
- sporządzać oferty handlowe, porównywać oferty, prowadzić rokowania i przetargi,
- prawidłowo wystawiać papiery wartościowe (np. weksle, czeki),
- inwestować na giełdzie papierów wartościowych,

— sporządzać proste pisma procesowe w sprawach gospodarczych i prawa pracy,

— znać kompetencję organów obsługi prawnej i ochrony prawnej.

Przedstawiony zakres umiejętności jest niezbędny dla każdego, kto zamierza działać na rynku. Ważne jest więc, by student pracujący w firmie symulacyjnej miał swobodny dostęp do niezbędnych aktów normatywnych (np. Kodeksu pracy, Kodeksu handlowego i cywilnego, ustawy o działalności gospodarczej) i by w razie trudności interpretacyjnych mógł skorzystać z pomocy fachowca.

Przewiduje się, że w firmie symulacyjnej powinno pracować 12—15 studentów. Do ich zadań należeć będzie przeprowadzenie całego procesu od powstania do zamknięcia firmy. A zatem studenci sami powinni zdecydować się na przedmiot działalności (badania rynku, analiza SWOT itp.), formę organizacyjno-prawną, strukturę organizacyjną, nabór i selekcję pracowników, obsadę stanowisk pracy, przydział czynności itp. Osoba prowadząca może jedynie określić warunki, w jakich rozpoczynają działalność (kapitał zakładowy, wielkość zatrudnienia, kontrahenci itp.). Zadaniem nauczyciela będzie również przygotowanie zadań w taki sposób, aby zdarzenia gospodarcze odpowiadały aktualnej rzeczywistości gospodarczej.

Wszystkie zadania muszą być udokumentowane zgodnie z obowiązującymi przepisami, a więc w pracy należy używać autentycznych druków, formularzy, wzorów pism itp. Ważne jest, by operacje gospodarcze dodatkowo przeprowadzone były przy użyciu komputera, który będzie uzupełniającym elementem kształcącym, oraz by studenci zapoznali z się z obsługą podstawowych urządzeń biurowych, które wspomagają pracę każdej większej firmy (kserokopiarka, fax, niszczarka dokumentów itp.).

Kadra dydaktyczna

Prowadzenie zajęć w firmie symulacyjnej nie należy do zadań łatwych. Wymaga to bowiem odejścia od utrwalonych, szkolnych standardów, zgodnie z którymi student (uczeń) jest biernym uczestnikiem procesu dydaktycznego, a jego obowiązkiem jest głównie słuchanie i zapamiętywanie wiadomości, które nie zawsze rozumie i nie zawsze wie, czemu służą. Liczni autorzy zajmujący się metodami dydaktycznymi zwracają uwagę na fakt, że wielu uczniom (studentom) znaczne trudności sprawia zastosowanie wiedzy książkowej w przeprowadzanych przez nich doświadczeniach i eksperymentach, w czasie których zdani są na własne siły. Brak im umiejętności abstrakcyjnego myślenia, selekcji wiadomości, praktycznego ich zastosowania. Są niepewni swojej wiedzy, szukają wsparcia, unikają podejmowania decyzji itp. Dietrich Dorner napisał, że „studenci, pomimo że wiedzą, jak być powinno, nie potrafią tego zrobić”⁵.

⁵ D. Dorner, *Die Logik des Misslingen*, Reinbek 1989.

Podobne problemy może mieć i kadra dydaktyczna firmy symulacyjnej, która sama musi być przekonana do pomysłu i musi odciąć się od tradycyjnych, utrwalonych metod dydaktycznych, by uczestniczyć w pracach firmy raczej jako obserwator-doradca niż jako „belfer”, który wszystko wie i jest nieomylny. Podstawową dewizą pracy w firmie powinno być — *Pozwólmy im działać samodzielnie!*

W firmie symulacyjnej student ma poznać nie tylko rutynowe działania i czynności, lecz — co ważniejsze — musi nauczyć się samodzielności w podejmowaniu decyzji i ponoszenia ich konsekwencji. Jeżeli zaś od prowadzącego otrzymywać będzie gotowe scenariusze i rozwiązania, to całe przedsięwzięcie zostanie zaprzepaszczone lub w najlepszym przypadku zubożone.

Prowadzenie zajęć w firmie symulacyjnej w niczym nie przypomina tradycyjnych metod nauczania. Nie ma nic wspólnego z akademickim wykładem czy ćwiczeniami. Inne więc zadania stoją przed kadra dydaktyczną. Osoba prowadząca ma do wykonania trudne zadanie. Musi zorganizować firmę do złudzenia przypominającą autentyczny podmiot gospodarczy, musi panować nad prawidłową pracą studentów, by wykonywana była zgodnie z realiami gospodarczymi i prawnymi, musi więc pełnić rolę odpowiedzialnego pracodawcy. Nie wystarczy więc wiedza teoretyczna z jednej dyscypliny naukowej, osoba prowadząca powinna znać pracę realnego przedsiębiorstwa, znać najnowsze przepisy prawne i umieć je zastosować, musi posługiwać się najnowocześniejszym sprzętem technicznym itp. Dodatkowo jeszcze powinna być bystrym obserwatorem i psychologiem. Przecież musi stworzyć aktywny zespół, rozbudzić w nim entuzjazm i co ważne — musi oceniać studentów nie tylko za fachową wiedzę, ale również pod kątem ich zachowania w pracy, umiejętności działań w zespole, odpowiedzialności, kreatywności, motywacji do pracy, przydatności do wykonywania przyszłego zawodu itp. Są to więc wymagania wysokie, ponadstandardowe i jak wykazuje praktyka — często łatwiej jest wyposażyć pracownię symulacyjną we wszystko, co niezbędne, niż pozyskać do pracy odpowiednią kadra.

Znacznym ułatwieniem, a zarazem czynnikiem mającym wpływ na efektywność i jakość pracy jest zatrudnienie kilku fachowców z różnych dziedzin (np. specjalistów od finansów, marketingu, prawa), którzy mogą zapewnić bieżącą pomoc i nadzór nad prawidłowym funkcjonowaniem poszczególnych komórek organizacyjnych firmy symulacyjnej, pracując rotacyjnie w działających na uczelni firmach.

Ocena pracy studenta

Firma symulacyjna, jak żadna inna metoda nauczania, pozwala spojrzeć na wiedzę i umiejętności studenta w sposób kompleksowy, co nie jest możliwe do zastosowania w przypadku innych, akademickich metod uczenia. Osoba prowadząca zajęcia w firmie ma bowiem możliwość obserwowania studenta przez

dłuższy czas, podczas wykonywania przez niego różnych zadań i poleceń, może spojrzeć na niego jak na potencjalnego pracownika lub pracodawcę. Ocena kończąca praktykę w firmie symulacyjnej musi więc być wypadkową wielu czynników, które będą uwzględniane przy ocenie pracy studenta. Jedno jednak należy podkreślić — nota nie może być jedynie odzwierciedleniem wiedzy teoretycznej, bo przecież za tę wiedzę student już raz był oceniony podczas egzaminu. Osoba prowadząca zajęcia w firmie symulacyjnej musi raczej oceniać, jak student wykorzystuje posiadaną wiedzę teoretyczną, czy umie radzić sobie w sytuacjach trudnych, czy potrafi podjąć ryzyko własnych decyzji, czy potrafi pracować w zespole itp. Każda firma symulacyjna musi więc opracować swój wewnętrzny system pomiaru dydaktycznego, z którym zostaną zapoznani studenci podczas pierwszego spotkania. Najczęściej jest to pomiar punktowy, który następnie znajduje swoje przełożenie na ocenę końcową. Wygodnie jest przyjąć skalę punktów odpowiadającą szkolnym ocenom (2—5), gdyż średnia punktów będzie automatycznie oceną końcową. W tej skali można na każdych zajęciach dokonać oceny bieżącej pracy studenta.

Kryteria oceny pracy studenta w firmie symulacyjnej

Frekwencja na zajęciach:	— 5 punktów ujemnych za każdą nieusprawiedliwioną nieobecność na zajęciach,
Spóźnienia:	— 1 punkt ujemny za każde 15 min spóźnienia
Sposób wykonywania pracy (wiedza zawodowa, samodzielność, poprawność, staranność, tempo pracy, terminowość):	2—5 pkt.
Obsługa programów komputerowych, obsługa urządzeń biurowych:	2—5 pkt.
Umiejętność rozwiązywania problemów (kreatywność, znajomość przepisów prawnych, umiejętność docierania do informacji):	2—5 pkt.
Porządek na stanowisku pracy:	2—5 pkt.
Kultura osobista:	2—5 pkt.
Stosunek do przełożonych i kolegów (sposób bycia, uczynność, bezkonfliktowość, współdziałanie w grupie, komunikatywność):	2—5 pkt.
Dyscyplina w pracy (przestrzeganie wewnętrznych regulaminów i zarządzeń, lojalność wobec firmy, organizacja pracy itp.):	2—5 pkt.