

STUDIA PODYPLOMOWE, SZKOLENIA I KURSY JAKO RÓWNOLEGŁE FORMY PODNOSZENIA KWALIFIKACJI

Streszczenie: W artykule wyrażono pogląd, że studia podyplomowe i szkolenia są obecnie niezbędnym elementem uzupełniającym formalne wykształcenie uzyskiwane w ramach programów studiów I i II stopnia. Studenci często uczestniczą w obu tych formach równoległe, na co wskazują m.in. wyniki badań zaprezentowanych w artykule. Dobrze dopasowana oferta szkoleń i studiów podyplomowych to korzyść dla wszystkich zainteresowanych stron. Absolwenci zyskują umiejętności preferowane przez przyszłych lub obecnych pracodawców, a dla uczelni, zwłaszcza niepublicznych, jest to jedno z dodatkowych źródeł finansowania.

Słowa kluczowe: szkoły wyższe, kompetencje, rynek pracy, studia podyplomowe, szkolenia

Wstęp

Dynamika zmian rynku pracy, zdaniem autorki niniejszego artykułu, wskazuje, że samo podjęcie wykształcenia na poziomie studiów I i II stopnia może być już niewystarczające dla utrzymania lub poprawy własnej pozycji na rynku pracy lub może nie być wystarczające dla dotychczasowego pracodawcy. Oznacza to, że obok realizacji studiów część osób podejmuje równoległe studia podyplomowe oraz uczestniczy w szkoleniach i kursach. Celem niniejszego artykułu jest próba odpowiedzi na następujące pytania:

- jak studenci i absolwenci oceniają konieczność i przydatność szkoleń, kursów i studiów podyplomowych, co skłania ich do podejmowania tego typu działań?
- jak często, niezależnie od realizacji studiów I i II stopnia, studenci uczestniczą w szkoleniach, kursach i podejmują studia podyplomowe.

1. Studia podyplomowe a ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym

Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym definiuje studia podyplomowe jako formę kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający kwalifikacje co najmniej pierwszego stopnia. Podobnie jak w przypadku studiów I i II stopnia program studiów podyplomowych musi być opracowany z uwzględnieniem Krajowych Ram Kwalifikacji. Uczelnia prowadząca tę formę kształcenia jest zobowiązana określić zakładane efekty kształcenia, zdefiniować wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne, które opanowuje słuchacz w czasie studiów, oraz określić sposób ich weryfikacji poświadczony odpowiednim świadectwem¹.

Ustawa nakłada na uczelnie obowiązek monitorowania losów absolwentów, ale nie dotyczy to studiów podyplomowych. Mamy tu do czynienia ze swoistym sprzężeniem zwrotnym – monitorowa-

¹ Ujednolicony tekst ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz.U. Nr 164, poz. 1365 z późn. zm.).

nie losów absolwentów I i II stopnia studiów pozwala na stworzenie lepszej oferty szkoleń uzupełniających kwalifikacje, bardziej dopasowanej do wymagań rynku pracy. Wprowadzenie monitorowania losów uczestników studiów podyplomowych pozwoliłoby na ocenę tych studiów, ich przydatności, a tym samym miałyby wpływ na propozycje tematyczne nowych studiów podyplomowych.

2. Rola studiów podyplomowych i szkoleń

Decydującą rolą systemu kształcenia jest przygotowanie absolwenta do funkcjonowania na zmiennym rynku pracy, wyposażenie go w specjalistyczną wiedzę, zawodowe umiejętności, ale także konieczne kompetencje społeczne. Student, absolwent, pracownik w każdej z tych ról buduje swoją wartość na rynku pracy. Ważne jest, w które elementy wiedzy, umiejętności oraz kompetencji powinien być wyposażony absolwent studiów I i II stopnia, a które mogą być rozwijane w ramach studiów podyplomowych i których nie da się nauczyć w czasie studiów i dlatego inne formy kształcenia są elementem niezbędnym. Obecnie znacząca część studentów podejmuje zatrudnienie, a ich kompetencje są weryfikowane na stanowiskach pracy oraz podczas podejmowania i prowadzenia z sukcesem samodzielnej działalności gospodarczej.

Problem kompetencji i kwalifikacji pracowniczych jest szeroko opisywany w literaturze przedmiotu. Najogólniej przyjmuje się, że mają one związek z cechami i właściwościami ludzi, bądź są kojarzone z właściwościami stanowisk pracy. Ponieważ pojęcia te często są stosowane wymiennie, można przyjąć, że²:

- kwalifikacje to udokumentowana zdolność do wykonywania określonej pracy (np. dyplom, certyfikat, dorobek naukowy);
- kompetencje to również formalne potwierdzenie zdolności do wykonywania pracy, ale poparte praktyczną umiejętnością wykonywania zadań.

W literaturze wiele miejsca poświęca się również problematyce rozwoju, doskonalenia pracowników. R.W. Griffin definiuje doskonalenie, rozwój pracowników jako „uczenie menedżerów i pracowników fachowych umiejętności (kwalifikacji) niezbędnych na ich obecnym i przyszłym stanowisku”³. Rozwój ten może być realizowany poprzez różne formy kształcenia. Ponieważ samo pojęcie kształcenia przez wielu autorów definiowane jest odmiennie, można przyjąć za H. Królem, że kształcenie to procesy realizowane w zorganizowanej formie szkolnej. W przypadku kształcenia wyższego obejmują I i II stopień studiów, studia doktoranckie oraz studia podyplomowe. Szkolenia to przedsięwzięcia organizowane zazwyczaj w formie pozaszkolnej⁴.

Rynek pracy wymusza na studentach i absolwentach konieczność elastyczności posiadanych kompetencji wobec zmieniających się warunków na rynku pracy. Elastyczność tę można zapewnić m.in. poprzez studia podyplomowe, ale także przez szkolenia i kursy (tab. 1). Uczestników szkoleń i studiów podyplomowych można podzielić na dwie grupy⁵:

- osoby, które chcą uzupełnić wiedzę z innej dziedziny niż ta, którą studiowały (czasem takie osoby wybierają studia licencjackie z innej dziedziny), oraz osoby, które chcą „odświeżyć” swoją wiedzę.

² M. Jabłoński, *Kompetencje pracownicze w organizacji uczącej się. Metody doskonalenia i rozwoju*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2009.

³ R.W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 1996, s. 456.

⁴ H. Król, A. Ludwiczynski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2006.

⁵ A. Marcinkiewicz, *Kształcenie podyplomowe wobec rynku pracy*, „e-mentor” 2012, nr 2 (44), s. 54-60.

- osoby, które chcą zmienić zawód lub wykonują formalnie zawód, nie mając wymaganego formalnego wykształcenia w tej dziedzinie.

Tabela 1. Podstawowe różnice między szkoleniami a studiami podyplomowymi

Szkolenia, kursy	Studia podyplomowe
<ul style="list-style-type: none"> • Są krótkie, bardzo intensywne. Zakładają aktywne uczestnictwo. • Dają konkretne umiejętności, narzędzia i umiejętność ich wykorzystywania w pracy zawodowej. • Często kończą się certyfikowanym egzaminem dającym uprawnienia zawodowe. • Mają charakter warsztatowy. • Bardzo często na szkolenia pracownicy są kierowani przez pracodawców i oni też je finansują 	<ul style="list-style-type: none"> • Mają określony ustawowo zakres czasowy (liczbę godzin), są z reguły dwusemestralne. • Oprócz zajęć o charakterze warsztatowo-wykładowym zakłada się również indywidualną naukę słuchaczy poza godzinami zajęć. • Kończą się obroną pracy dyplomowej.

Źródło: opracowanie własne.

Studia podyplomowe i szkolenia są atrakcyjne, ponieważ pozwalają na zdobycie wiedzy z innego obszaru w relatywnie krótkim czasie. Jest to możliwe, ponieważ w przypadku studiów podyplomowych słuchacze mają już ukończone studia z innej dziedziny, czyli:

- posiadają już umiejętność samodzielnego studiowania;
- jest to ich świadomy, dojrzały wybór. Wiedzą, na jakie elementy oferty zwracać uwagę, zwykle w niedalekiej przeszłości studiowali, potrafią dokonywać właściwej selekcji ofert;
- znacznie lepiej niż studenci, zwłaszcza studiów I stopnia, zarządzają czasem własnym i lepiej godzą studiowanie z pracą i obowiązkami rodzinnymi;
- mają zwykle praktykę w zawodzie, często bezpośrednio związaną z wybranymi studiami, przez co znacznie łatwiej jest im przyswoić wymaganą programem wiedzę.

Oferta studiów podyplomowych musi być bardzo atrakcyjna i odpowiadająca ich potrzebom oraz potrzebom ich potencjalnych czy obecnych pracodawców.

3. Skłonność do kontynuowania kształcenia – wyniki badań

Prezentowane wyniki są częścią badania przeprowadzonego w listopadzie 2012 roku. Badanie przeprowadzono wśród studentów studiów niestacjonarnych pierwszego i drugiego stopnia kierunku Zarządzanie Wyższej Szkoły Humanitas w Sosnowcu. Celem głównym badania było przede wszystkim poznanie przesłanek, jakimi kierują się studenci przy podejmowaniu decyzji o rozpoczęciu studiów, oraz jakie kryteria decydują o wyborze konkretnej uczelni. Wyniki tej części badania autorka zaprezentowała w artykule „Produkt

edukacyjny niepublicznej szkoły wyższej w warunkach konkurencji”⁶. Dodatkowym celem badania było określenie skłonności studentów do rozwijania swoich kompetencji poprzez kontynuowanie studiów oraz uczestniczenie w różnego rodzaju szkoleniach i kursach.

Narzędziem badawczym była ankieta, którą celowo skierowano w równych częściach do studentów studiów licencjackich pierwszego stopnia oraz studiów magisterskich uzupełniających. Ze 140 rozdanych ankiet odebrano 62 poprawnie wypełnione ankiety dla studiów pierwszego stopnia oraz 63 dla studiów drugiego stopnia.

Na podstawie zestawienia zaprezentowanego w tabeli 2 można określić statystycznego studenta badanej jednostki jako osobę młodą (w większości wiek nie przekracza 35 lat) i pracującą. Co szczególnie istotne, a może się wiązać ze wzrostem kompetencji nabytych podczas studiów licencjackich, odsetek pracujących studentów jest większy w przypadku studiów magisterskich uzupełniających. Wynosi on odpowiednio 82,3% w przypadku studentów studiów licencjackich i aż 90,5% dla studiów magisterskich.

Tabela 2. Charakterystyka próby badawczej

Kategoria		Studia licencjackie		Studia magisterskie uzupełniające	
		w liczbach	w %	w liczbach	w %
Wiek	18-25 lat	37	59,7	20	31,7
	26-35 lat	12	19,3	22	34,9
	35-45 lat	8	12,9	15	23,8
	Powyżej 46 lat	5	8,1	6	9,5
Płeć	Kobieta	46	74,2	42	66,7
	Mężczyzna	16	25,8	21	33,3
Zatrudnienie	Pracujący	51	82,3	57	90,5
	Bezrobotny	11	17,7	6	9,5
Ogólna liczba osób	-	62	100	63	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Badanie miało na celu przede wszystkim określenie nastawienia studentów do uzupełniania wiedzy, umiejętności, kompetencji poza programem oferowanym w ramach studiów magisterskich i licencjackich.

Studenci obydwu stopni są zainteresowani dodatkowym podnoszeniem swoich kwalifikacji. Mimo znacznego obciążenia obowiązkami, zarówno zawodowymi, jak i tymi związanymi ze studiami, część z nich jest lub była uczestnikami innych form kształcenia (tabela 3). Spośród studentów studiów licencjackich aż 31%, a w przypadku magisterskich 46% podczas studiów uczestniczyło w różnego rodzaju szkoleniach.

⁶ J. Bakonyi, *Produkt edukacyjny niepublicznej szkoły wyższej w warunkach konkurencji*, Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna, Bielsko-Biała 2013.

Tabela 3. Uczestnictwo w kursach oraz szkoleniach organizowanych poza uczelnią

Kategoria		Ogólna liczba osób w ramach kategorii		Brak uczestnictwa		Kursy językowe		Szkolenia podejmowane indywidualnie		Nieobowiązkowe szkolenia organizowane przez zakład pracy		Szkolenia obowiązkowe organizowane przez zakład pracy	
		L*	M*	L*	M*	L*	M*	L*	M*	L*	M*	L*	M*
Wiek	18-25 lat	20	37	12	30	3	2	3	3	2	3	3	4
	26-35 lat	22	12	14	5	2	1	3	3	5	4	6	5
	35-45 lat	15	8	2	6	0	0	4	0	7	2	7	1
	Powyżej 46 lat	6	5	6	2	0	1	0	2	0	0	0	1
Płeć	Kobieta	42	46	25	32	4	2	4	5	8	8	10	9
	Mężczyzna	21	16	9	11	1	1	6	3	6	1	6	2
Zatrudnienie	Pracujący	57	51	31	34	4	3	8	7	13	8	16	10
	Bezrobotny	6	11	3	9	1	1	2	1	1	1	0	1
Ogólna liczba osób	-	63	62	34	43	5	4	10	8	14	9	16	11

* M – studenci studiów magisterskich, L – studenci studiów licencjackich

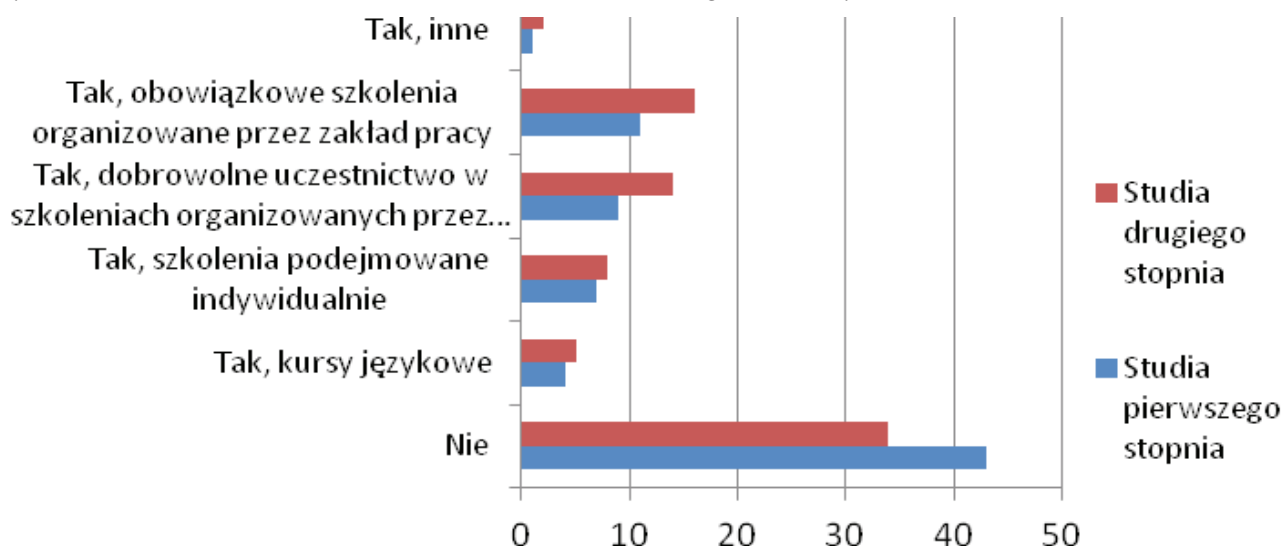
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Zwykle były to szkolenia organizowane przez zakład pracy, obowiązkowe, jak i nieobowiązkowe. Jednak około 15% studentów w obu grupach uczestniczy w szkoleniach z własnej inicjatywy, a około 7% studentów uczestniczy też w dodatkowych kursach językowych (rysunek 2).

Badano również, czy równoległe ze studiami magisterskimi studenci uczestniczą lub uczestniczyli w studiach podyplomowych. W tym przypadku pytanie było kierowane wyłącznie do studentów II stopnia, ponieważ warunkiem uczestnictwa w studiach podyplomowych jest posiadanie dyplomu co najmniej licencjata, więc kierowanie tego pytania do studentów I stopnia wydawało się bezzasadne. Zdecydowana większość studentów drugiego stopnia nie uczestniczy w czasie studiów w studiach podyplomowych. Z badanej grupy

tylko trzy osoby brały udział w tego typu studiach, z czego dwie zostały skierowane przez zakład pracy. Ponieważ badania prowadzone były wyłącznie wśród studentów studiów nie-stacjonarnych, gdzie ok. 90% stanowią osoby pracujące, można przypuszczać, że powodem nie jest brak potrzeby podnoszenia kompetencji, a z pewnością brak czasu oraz przyczyny finansowe.

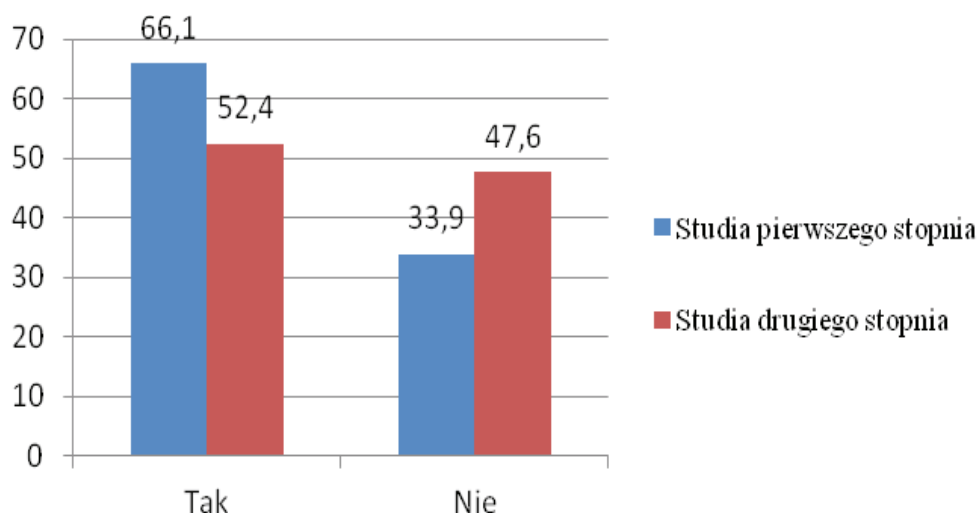
Rysunek 2. Uczestnictwo w kursach oraz szkoleniach organizowanych poza uczelnią



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Badano także, czy studenci planują w najbliższej przyszłości po ukończeniu studiów kontynuować naukę na studiach podyplomowych (rysunek 3 i tabela 4).

Rysunek 3. Studenci wykazujący chęć kontynuowania nauki na studiach podyplomowych (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Tabela 4. Deklarowanie zamiaru kontynuowania nauki na studiach podyplomowych

		Studia licencjackie			Studia magisterskie uzupełniające		
		Ogólna liczba w ramach kategorii	Tak	Nie	Ogólna liczba w ramach kategorii	Tak	Nie
Wiek	18-25 lat	37	59%	41%	20	55%	45%
	26-35 lat	12	58%	42%	22	45%	55%
	35-45 lat	8	100%	0%	15	53%	47%
	Powyżej 46 lat	5	80%	20%	6	66%	34%
Płeć	Kobieta	46	74%	26%	42	60%	40%
	Mężczyzna	16	43%	57%	21	38%	62%
Zatrudnienie	Pracujący	51	65%	35%	57	54%	46%
	Bezrobotny	11	73%	27%	6	33%	67%
Ogólna liczba osób	-	62	66%	34%	63	52%	48%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań.

Należy odnotować deklarowanie zamiaru kontynuowania studiów na studiach podyplomowych po ukończeniu studiów obecnie odbywanych. Dotyczy to bardzo znaczącej grupy studentów zarówno studiów licencjackich (66%), jak i magisterskich (52%). Większą skłonność do podejmowania takich deklaracji wykazują studenci studiów licencjackich, co często pozostaje tylko w sferze zamierzeń nierealizownych. W obu grupach odsetek kobiet zamierzających podjąć po ukończeniu studiów naukę na studiach podyplomowych jest znacznie większy niż mężczyzn.

Podsumowanie

Naturalną rzeczą jest, że w trudnych, kryzysowych czasach, gdy wiele osób traci pracę lub obawia się jej utraty, dbałość o posiadanie właściwych, atrakcyjnych dla pracodawcy kompetencji nabiera szczególnego znaczenia. Także szybki przyrost wiedzy, z jakim mamy do czynienia, wymusza konieczność uzupełniania i rozszerzania wiedzy i umiejętności na różnych etapach życia zawodowego.

Obecne czasy stawiają przed pracownikami wymóg wysokich kwalifikacji, wąskiej, specjalistycznej wiedzy z danej dziedziny (zwłaszcza w przypadku studiów inżynierskich), a jednocześnie szerokiej, interdyscyplinarnej wiedzy z innych obszarów. Jest to niezbędne, by powstawały nowe innowacyjne rozwiązania czerpiące inspirację z różnych dziedzin, a także by była możliwość wzajemnej komunikacji specjalistów z różnych dyscyplin, co ma szczególne znaczenie w pracy zespołów projektowych, które składają się często ze specjalistów o bardzo różnorodnym wykształceniu. Ta pozorną sprzeczność jest trudna do pogodzenia. Pewnym rozwiązaniem są właśnie studia podyplomowe czy szkolenia. Dają możliwość poznania problematyki niezwiązanej w sposób bezpośredni z ukończonymi wcześniej studiami, uczyć otwartości na inne obszary wiedzy.

Oferta studiów podyplomowych i szkoleń jest ważna dla pracodawców, studentów i pracowników, jak i dla uczelni. Każdej z tych grup przynosi korzyść. Szkoły wyższe, szczególnie niepubliczne, zmuszone są do konkutowania na rynku edukacyjnym. Studia podyplomowe przy zmniejszającej się liczbie studentów I i II stopnia pozwalają na wykorzystanie kwalifikacji pracowników dydaktycznych uczelni i zwiększają stabilizację finansową uczelni.

Pracownicy i studenci, uczestnicząc w różnych formach kształcenia, podnoszą swoje kompetencje menedżerskie, a w perspektywie strategicznej zwiększają swoje szanse na awans, zyskują możliwość pełnienia określonych ról w organizacji, zaspokajając tym samym swoje potrzeby samorealizacji.

Bibliografia

1. Bakonyi J., *Produkt edukacyjny niepublicznej szkoły wyższej w warunkach konkurencji*, Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna, Bielsko-Biała 2013.
2. Griffin R.W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa 1996.
3. Król H., Ludwiczynski A., *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2006.
4. Marcinkiewicz A., *Kształcenie podyplomowe wobec rynku pracy*, „e-mentor” 2012, nr 2 (44).
5. Jabłoński M., *Kompetencje pracownicze w organizacji uczącej się. Metody doskonalenia i rozwoju*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2009.

POSTGRADUATE STUDIES AND TRAINING COURSES AS PARALLEL FORMS OF IMPROVING QUALIFICATIONS

Summary: The aim of the article is to show that nowadays postgraduate studies and training courses are essential to complement the formal education obtained during first-cycle and second-cycle studies. Research findings presented in the article show that students often participate in both of these forms at the same time. Having well-suited offer of postgraduate studies and training courses is beneficial for all interested parties. Graduates gain skills valued by their current or future employers and for academies (especially non-public) it is an additional source of financing.

Keywords: academies, competences, labour market, postgraduate studies, training courses