



MAŁGORZATA KOŻUSZNIK

Proinnovacyjne modele kształcenia studentów Przykład studiów Master Erasmus Mundus on Work Organizational and Personnel Psychology (WOP-P)

Proinnovative model of students' education. Example of Master Erasmus Mundus on Work and Organizational and Personnel Psychology

Abstract: Master Erasmus Mundus on Work, Organizational and Personnel Psychology (WOP-P) was created by five European universities that act in accordance with innovative solutions of European Union and ENOP Association. Master WOP-P is not only an *innovative*, but also a *proinnovative* program that forms attitudes and proinnovative sensibility of the students. The innovativeness of WOP-P students is developed thanks to the four main characteristics of the Master:

Firstly, the teaching is based on competences. A very important element of the whole program is a „meta-course” — an orientation course when students understand the importance of developing new innovative attitudes and of competences that are to be acquired during the whole study program. Students learn how to prepare the professional portfolio in response to changes and demands of the global world where there is a need for competences, flexibility and creativity.

Secondly, the *proinnovative* character of Master WOP-P is reflected in the scientist-practitioner model that is applied to the master's program. Students are enlightened on the need to build bridges between the „theoretical” academic world and „practical” world of organizations.

Moreover, during the master program, the intercultural cooperation and obligatory international exchange of students and teaching staff is encouraged in form of a three-month exchange period and a two-week joint intensive learning unit (Winterschool).

Another important aspect of the stimulation of innovativeness is the use of new technologies — both as tools used for studying (creation of the Virtual Aula for WOP-P students and scholars), and as the way of applying them in psychologist's practice (i.e. innovative use of Internet in personnel management) that respond to the needs of the global world.

The results of the WOP-P studies is the openness to a new patterns of work, breaking the barriers and stereotypes, knowledge about new and creative solutions, development of new competences that are necessary in the global world, such as flexibility, readiness for changes, sensitivity and capabilities for an international dialogue. After finishing this program psychologists are oriented on creating innovations that help, among others, in innovation transfer, breaking the resistance to acquiring innovations by organizations.

Key words: proinnovation, innovation, education, master degree WOP-P.

Wstęp

Innowacje to idee wprowadzone w życie z sukcesem. Według Petera Druckera (1992), innowacja to wysiłek wydatkowany w celu stworzenia celowej i ukierunkowanej, zamierzonej zmiany w sferze ekonomicznej lub społecznym potencjale organizacji. Dla człowieka innowacja jest to nowa rzecz, idea, metoda spostrzegana jako zmieniająca dotychczasową sytuację człowieka, ważna dla jego podstawowej aktywności. W osiągnięciu tych „zmian na lepsze” niezbędne jest kształcenie stymulujące innowacyjność i zorientowane na rozwój odpowiednich kompetencji.

Eduardo Chaves, profesor na Uniwersytecie Estadual Campinas, powiedział: „Urodziliśmy się niekompetentni i zależni od innych. Jednocześnie jednak urodziliśmy się z wielkim potencjałem, by się uczyć. Edukacja to proces, podczas którego niekompetencja staje się kompetencją, a zależność — autonomią. Proces ten zachodzi właśnie dzięki uczeniu się” (Microsoft, 2005) Prawdziwa innowacja wymaga nowej wizji edukacji. Celem niniejszego artykułu jest ukazanie, na przykładzie organizacji Master WOP-P, w jaki sposób edukacja może przygotowywać do aktywnego wspierania procesów innowacyjnych i tworzenia innowacji, wyposażając ludzi w niezbędne kompetencje.

Organizację Master Erasmus Mundus on Work, Organizational and Personnel Psychology (WOP-P) tworzy pięć europejskich uniwersytetów działających w duchu innowacyjnych rozwiązań Unii Europejskiej i Europejskiego Stowarzyszenia Psychologów Pracy i Organizacji ENOP.

Studia masterskie WOP-P są odpowiednikiem polskich studiów podyplomowych i przeznaczone są dla osób z tytułem magistra psychologii. Master WOP-P jest nie tylko innowacyjnym, ale także proinnowacyjnym programem, kształtującym postawy i wrażliwość proinnowacyjną studentów. Studia WOP-P pomagają w transferze wiedzy do praktyki oraz identyfikowaniu realnych potrzeb prowadzenia badań zaczerpniętych z praktyki. Studia WOP-P, ucząc podstaw i wychwytywania zmienności, uczą też studentów budowania mostów między światem teorii i praktyki oraz mówienia wspólnym językiem tych dwóch światów. W artykule tym omówiona zostanie specyfika Mastera WOP-P i proinnowacyjny charakter tych studiów, opartych na czterech głównych proinnowacyjnych rozwiązaniach: nauczanie oparte na kompetencjach, prowadzenie zajęć z wykorzystaniem modelu badacz-praktyk, wymiana międzynarodowa oraz zastosowanie nowych technologii.

Nauczanie oparte na kompetencjach

Pierwszym proinnowacyjnym rozwiązaniem stosowanym na studiach WOP-P jest nauczanie oparte na kompetencjach. Master Erasmus Mundus WOP stworzony został w duchu wartości Unii Europejskiej i wagi przypisywanej rozwojowi kompetencji.

Obowiązującym modelem kompetencji jest model Roberta Roe (2002), który to dokonuje rozróżnienia pomiędzy kompetencjami profesjonalnymi związanymi z wykonywaniem jednej konkretnej funkcji zawodowej (np. analiza miejsc pracy) oraz subkompetencjami (tymi „ogólniejszymi” kompetencjami, przydatnymi w szerokiej gamie zawodów i ról profesjonalnych). Zarówno kompetencje profesjonalne, jak i subkompetencje składają się z wiedzy, umiejętności i postaw. Studia Master WOP-P nie tylko dostarczają studentom wiedzy i umożliwiają rozwijanie umiejętności, lecz również uczą odpowiednich proinnowacyjnych postaw — tych przydatnych w zawodzie psychologa pracy i organizacji, jak i „ogólniejszych” subkompetencji. Studia WOP-P nie „przyuczają” zatem jedynie do zawodu psychologa, lecz również wyposażają studenta w szereg umiejętności, wiadomości i postaw potrzebnych do ogólnie pojętego funkcjonowania we współczesnym świecie — takich jak kreatywność i otwartość na innych i nowe idee.

Warto zaznaczyć, że kształcenie w trakcie trwania studiów Master WOP-P oparte jest na modelu ENOP (European Network of Work & Organizational Psychologists). Model ten został stworzony przez po-

nad 30 profesorów psychologii z krajów Unii Europejskiej. Opiera się on na modelu *scientist-practitioner*, nacisk kładzie się bowiem nie tylko na zdobytą wiedzę teoretyczną, lecz również na rozwijanie „praktycznych” kompetencji profesjonalnych. Proinnowacyjność kształcenia opartego na modelu ENOP polega na podziale programu studiów na cztery główne bloki kształcenia poprzedzone „metakursem” orientacyjnym: kurs teoretyczny, kurs teoretyczno-techniczny, ćwiczenia umiejętności diagnostycznych oraz ćwiczenia umiejętności interwencyjnych.

W trakcie „metakursu” orientacyjnego uświadamia się studentom potrzebę i wagę nauczania i pracy opartych na kompetencjach w celu wspierania innowacji. „Metakurs” orientacyjny pozwala na nabycie (meta)wiedzy na temat psychologii pracy i organizacji, kontekstu, w którym się rozwija i jest praktykowana, oraz ogólnych metod badawczych i ich zastosowania. „Metakurs” jest niezwykle ważnym elementem całego programu. W jego trakcie uświadamia się studentom potrzebę przyjmowania proinnowacyjnych postaw oraz kompetencje, do których osiągnięcia dąży się w toku całych studiów Master WOP-P.

Kurs teoretyczny studiów oferuje wiedzę na temat teorii psychologicznych tłumaczących fenomeny zachodzące w pracy i funkcjonowanie organizacji. W czasie trwania zajęć w obrębie tego modułu zdobywa się również metawiedzę, np. świadomość różnych podejść teoretycznych i ich wzajemnych powiązań.

Kurs teoretyczno-techniczny to wiedza technologiczna (tzw. *know-how*) na temat tego, w jaki sposób można wpływać na rzeczywistość w pracy i na psychologiczne zjawiska mające tam miejsce. Jest to wiedza o sposobach projektowania systemu pracy, zarządzania personelem i całymi organizacjami oraz przeprowadzania interwencji. Kurs teoretyczno-techniczny również zawiera metawiedzę — tym razem na temat różnych technologicznych paradygmatów (np. selekcji, treningów, rozwoju) i związków między nimi.

W czasie trwania trzeciego bloku, ćwiczeń umiejętności diagnostycznych, student zdobywa i doskonali umiejętności zastosowania metod, technik i instrumentów, za pomocą których można oceniać psychologiczne fenomeny w pracy (np. wywiady, techniki obserwacji, analiza pracy).

Wreszcie ćwiczenia umiejętności interwencyjnych rozwijają kompetencje dotyczące konstrukcji narzędzi, jak również programów zarządzania personelem (zwłaszcza selekcja i treningi) i planowania wdrażania różnego typu interwencji w organizacjach.

Oprócz wiedzy tych czterech głównych bloków nauczania student ma okazję opanować posługiwanie się niezbędnymi narzędziami metodologicznymi do realizowania badań naukowych, diagnostyki organizacyjnej etc. Studia WOP-P wymagają odbycia profesjonalnych praktyk, w czasie

których student ma okazję wykorzystać wiedzę teoretyczną, zastosować ją w praktyce oraz sprawdzić swoje umiejętności zdobyte w czasie trwania studiów. Student na profesjonalnym stażu obserwowany jest przez dwóch opiekunów: uniwersyteckiego oraz z organizacji, w której pracuje. Pod koniec praktyk obaj opiekunowie oceniają pracę studenta, a największy nacisk położony jest na ocenę zastosowania zdobytych kompetencji w trakcie zajęć Mastera.

Studia WOP-P wieńczy obrona pracy badawczej, porównywalnej do naszej pracy magisterskiej, w której student wykorzystuje zdobytą wiedzę teoretyczną oraz prezentuje umiejętności badawcze.

Na przykładzie organizacji studiów WOP-P i podziału programu nauczania na cztery główne bloki, które podkreślają wagę konkretnych zastosowań wiedzy teoretycznej w praktyce, widzimy, iż program ten uczy studentów budowania mostów między teorią a praktyką. Zaletą proinnowacyjnego modelu zaproponowanego przez ENOP i wdrożonego na przykładzie Mastera WOP-P jest to, że może on być z łatwością przeniesiony do innych dziedzin i na inne studia masterskie.

Należy podkreślić, że w trakcie trwania studiów studenci uczą się przygotowania profesjonalnego portfolio, wychodzącego naprzeciw zmianom zachodzącym w coraz bardziej wymagającym globalnym świecie, w którym poszukuje się kompetencji, elastyczności i kreatywności. Profesjonalne portfolio jest innowacyjnym rozwiązaniem na współczesnym rynku pracy. W obecnych czasach większość studiów nie gwarantuje nam natychmiastowego zatrudnienia po ich ukończeniu, a zdobycie pracy wymaga uzyskania rozmaitych kompetencji (niestety nierzadko ukończenie studiów na danym kierunku nie jest równoznaczne z posiadaniem kompetencji). Z tego też względu każdy kandydat na określone stanowisko powinien posiadać swoje profesjonalne portfolio, w którym opisane byłoby nie tylko jego wykształcenie i doświadczenie zawodowe, lecz również kluczowe kompetencje i sposób ich nabycia. W trakcie trwania studiów studenci mają za zadanie przygotować po każdym przedmiocie portfolio, w którym to wyróżniają kompetencje zdobyte podczas zajęć z danego modułu nauczania. Po pierwsze, dzięki konieczności ciągłej autoewaluacji student uświadamia sobie swoje możliwości i mocne strony. Po drugie, praca ta uczy studenta identyfikacji kompetencji ważnych dla wykonywania zawodu psychologa pracy i organizacji. W końcu student poznaje teorie oraz możliwości praktycznego zastosowania kompetencji, stając się „nośnikiem transferu” wiedzy do praktyki.

Studia w duchu modelu badacz-praktyk

Proinnowacyjny charakter studiów WOP-P wynika niewątpliwie z modelu badacz-praktyk (Baker, 2000; Belar, 2000; Peterson, 2000), w duchu którego są one zorganizowane. Uświadamia się konieczność budowania mostów pomiędzy „teoretycznym” światem akademickim a „praktycznym” światem organizacji, stworzenia wspólnego języka oraz czerpania z osiągnięć i doświadczeń obu światów. Konkretnym przykładem współpracy teoretyków i praktyków może być rozwiązywanie rzeczywistych problemów zarządzania organizacją i przyjmowanie rozwiązań zgodnych z wynikami najnowszych badań z dziedziny psychologii pracy i organizacji. Może być to również utrzymywanie przez badaczy bliskiego kontaktu z firmami w celu poznania ich realiów i problemów oraz późniejszego prowadzenia naukowych badań opartych na rzeczywistych i aktualnych potrzebach organizacji.

Zgodnie z założeniami modelu badacz-praktyk (ang. *scientist-practitioner*), każdy zawód powinien mieć swoje oparcie w danej dziedzinie nauki, a profesjonalny psycholog powinien być zarówno badaczem, jak i praktykiem (Baker, 2000). Zgodnie z modelem *scientist-practitioner*, psychologowie powinni być kształceni w sposób, który integruje naukę i praktykę — powinni zatem najpierw poznać teorie oraz zasady i narzędzia interwencji, a następnie prowadzić własne badania oraz interwencje psychologiczne, w obu przypadkach pod okiem opiekuna naukowego i opiekuna praktyk.

Pierwszą próbą wcielenia w życie modelu badacz-praktyk był czteroletni plan studiów doktoranckich zaproponowany przez Shakowa, ojca modelu *scientist-practitioner*. Ich plan analogiczny był do obowiązującego obecnie planu studiów WOP-P: pierwszy rok studiów poświęcony był na zapoznanie się studenta z podstawami psychologii potrzebnymi do pracy klinicznej, w drugim roku student uczył się korzystać z profesjonalnych narzędzi w pracy psychologa (np. psychometrii, zasad terapii stosowanych w praktyce). W trakcie trzeciego roku student odbywał profesjonalny staż, na którym mógł rozwinąć zdobyte w pierwszych dwóch latach kompetencje. Ostatni, czwarty rok przeznaczony był na przygotowanie pracy doktorskiej; w czasie jej opracowania student rozwijał kompetencje badawcze, niezbędne do osiągnięcia pełnego wykształcenia psychologicznego (Shakow, 1941).

Proinnowacyjność nauczania zgodnie z modelem *scientist-practitioner* polega więc głównie na tym, że przygotowuje studentów do wyciągania twórczych wniosków na podstawie relacji pomiędzy praktyką a teorią. Praktycy podejmować będą o wiele bardziej trafne

i twórcze rozwiązania, jeśli u podstaw ich decyzji znajdować się będzie literatura i osiągnięcia naukowe. Z kolei teoretycy będą rozwijać naukę w sposób bardziej kreatywny, jeśli czerpać będą inspirację do nowych badań z potrzeb praktyki. W zawodzie psychologa niezwykle ważne jest prowadzenie praktyki opartej na dowodach naukowych oraz kreatywność w wykrywaniu obecnych i przyszłych potrzeb w dziedzinie pracy i organizacji.

Współpraca i wymiana międzynarodowa

W trakcie trwania studiów WOP-P wspierana jest współpraca międzykulturowa oraz obowiązkowa wymiana międzynarodowa studentów i profesorów. Podczas drugiego semestru pierwszego roku organizowana jest obowiązkowa wymiana międzynarodowa studentów pomiędzy 5 uniwersytetami konsorcjum. Przez 3 miesiące student odbywa zajęcia na zagranicznym uniwersytecie i wykonuje różne zadania w wielokulturowych zespołach. Dzięki możliwości wymiany międzynarodowej student rozwija proinnowacyjne kompetencje pracy w wielokulturowym otoczeniu. Kontakt z profesorami z ośrodków z całego świata dostarcza studentowi szerokiej wiedzy na temat najnowszych trendów w psychologii pracy i organizacji oraz daje możliwość spojrzenia na jej zagadnienia z wielu perspektyw, zarówno teoretycznych, jak i kulturowych.

Kolejną okazją do rozwinięcia międzykulturowych kompetencji jest intensywny blok nauczania Winterschool. W ostatniej edycji Winterschool, zorganizowanej w marcu 2010 roku na Uniwersytecie w Coimbrze w Portugalii, wzięli udział studenci z 17 krajów oraz wykładowcy z 11 uniwersytetów na całym świecie. Winterschool składa się z trzech etapów: pierwszy z nich to etap *e-learning*, podczas którego student pracuje w wirtualnych zespołach ze studentami z innych uniwersytetów należących do konsorcjum tworzących mastera. Drugi etap to wymiana międzynarodowa, w czasie której studenci odbywają zajęcia na jednym z 5 uniwersytetów konsorcjum i kończą rozpoczęte w czasie wirtualnej pracy projekty. Program Winterschool jest ważnym proinnowacyjnym elementem Mastera WOP-P, ponieważ kładzie nacisk na rozwój dwóch podstawowych kompetencji ważnych dla stymulowania innowacyjności u studentów: pracy w wirtualnych zespołach przy użyciu nowych technologii komunikacji oraz przełamywania międzykulturowych barier i stereotypów. Wirtualne zespoły tworzą najczęściej w ogóle nieznaną sobie wcześniej studenci. Sytuacja ta sprawia, że członkowie zespołu są

zmuszeni rozwinąć efektywne metody pracy, silnie zorientować się na wykonanie zadania oraz w pełni wykorzystać możliwości technologiczne w celu osiągnięcia optymalnych wyników pracy w zespole. Ponadto dzięki tak intensywnej współpracy zarówno w trakcie wymiany międzynarodowej, jak i dzięki programowi Winterschool, student uczy się elastyczności i adaptacji oraz czerpania korzyści z różnorodności kulturowej. Kompetencje te są kluczowe w stymulowaniu innowacyjnych postaw i rozwiązań.

Wykorzystanie nowych technologii

Niezwykle ważnym aspektem we wspieraniu innowacyjności jest wykorzystywanie nowych technologii — jako narzędzi do nauki (stworzenie Wirtualnej Auli dla studentów WOP-P) oraz sposobów zastosowania ich w praktyce psychologa (np. innowacyjne zastosowania Internetu w zarządzaniu personelem) — co wychodzi naprzeciw potrzebom globalnego świata. Stworzona na potrzeby studiów WOP-P Wirtualna Aula jest internetowym miejscem, w którym przechowywane są materiały potrzebne do zajęć, prezentacje przygotowane przez profesorów oraz wszelkie inne ważne dokumenty. Tutaj też studenci „oddają” swoje prace z każdego przedmiotu do odpowiadającego mu katalogu. Prace te trafiają bezpośrednio do odpowiedzialnych za dany przedmiot profesorów, którzy z kolei umieszczają tu oceny i komentarze dotyczące pracy studentów. Wirtualna Aula jest więc potężnym wirtualnym narzędziem komunikacji dla profesorów i studentów Mastera WOP-P. Dzięki niej przełamywane są bariery pomiędzy studentami i profesorami, a relacje między nimi stają się demokratyczne.

Użycie nowych technologii informacyjnych nie ogranicza się oczywiście do wykorzystania Auli Wirtualnej. Bardzo częstym środowiskiem pracy jest Internet (e-mail, telekonferencje, Skype etc.), a wyniki pracy przedstawia się praktycznie zawsze zarówno w formie pisemnej, jak i w postaci prezentacji multimedialnej.

Podsumowanie

W artykule tym omówiono innowacyjny oraz proinnowacyjny charakter programu Mastera WOP-P. Opisano cztery główne proinnowacyjne rozwiązania leżące u podstaw jego funkcjonowania: nauczanie oparte na kompetencjach, zajęcia prowadzone w duchu modelu badacz-praktyk, wymianę międzynarodową oraz wykorzystanie nowych technologii w pracy studentów. Ukazano WOP-P jako program kształtujący proinnowacyjne postawy, pomagający w transferze wiedzy do praktyki oraz w budowaniu mostów między nimi, co jest niezwykle ważne we współczesnym świecie organizacji. Wynikiem studiów WOP-P jest otwarcie się na nowy wzór pracy, przełamywanie barier i stereotypów, np. między kulturami, praktyką a nauką, czy też między profesorami a studentami. Studenci uczeni są otwartości na nowe rozwiązania — twórcze i nieszablone; zdobywają niezbędne kompetencje, takie jak elastyczność, gotowość na zmiany, wrażliwość i umiejętność dialogu międzynarodowego. Po ukończeniu tego programu psychologowie ukierunkowani są między innymi na pomoc w kreowaniu innowacji, sprzyjającym transferowi innowacji, pokonywaniu oporów i przyswajaniu innowacji przez organizacje.

Z punktu widzenia uczestnika programu Erasmus Mundus WOP-P studia te uważam za wspaniały wybór. Program pomógł mi nie tylko zdobyć najnowszą wiedzę na temat psychologii pracy oraz niezbędne w zawodzie psychologa WOP-P kompetencje. Master Erasmus Mundus jest próbą charakteru i wytrwałości w dążeniu do celu ze względu na duże obciążenie pracą. Studia te były dla mnie okazją do dokonania wewnętrznej przemiany: otwarcia się na drugiego człowieka dzięki twórczej pracy w międzykulturowych zespołach, a przede wszystkim uwierzenia w możliwość realizacji innowacyjnych idei.

Bibliografia

- Baker D.B., 2000: *The affirmation of the Scientist-Practitioner. A look back at Boulder*. „American Psychologist”, no. 55 (2), s. 241—247.
- Belar C.B., 2000: *Scientist-Practitioner ≠ Science + Practice. Boulder is bolder*. „American Psychologist”, no. 55 (2), s. 249—250.
- Committee on Training in Clinical Psychology, 1947. *Recommended graduate training program in clinical psychology*. „American Psychologist”, no. 2, s. 539—558.
- Drucker P.E., 1992: *Innowacja i przedsiębiorczość*. Warszawa.

- Materiały przeznaczone dla studentów Master Erasmus Mundus WOP-P.* Aula Wirtualna. Valencia 2009. Tryb dostępu: <http://aulavirtual.uv.es>. Data dostępu: 19 grudnia 2009 r.
- Microsoft, 2005: *Innovative Teaching: A Look into the Future. A Report on the Innovative Teachers Forum.* Tryb dostępu: <http://microsoft.com/education/innovativeteachers.aspx>. Data dostępu: 12 kwietnia 2010 r.
- Peterson D.R., 2000: *Scientist-Practitioner or Scientific Practitioner?* „American Psychologist”, no. 55 (2), s. 252—253.
- Roe R., 2002: *What Makes a Competent Psychologist?* „European Psychologist”, vol. 7 (3), s. 192—202.
- Shakow D., 1941: *Letter to D. Lindsley. (Shakow Papers, M1506).* „Archives of the History of American Psychology” (University of Akron, Akron, OH), June 9th.