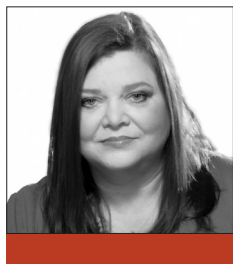


Kolekcjonerzy dyplomów



Agnieszka Wolańska

jest prezesem zarządu firmy Will To Change Consulting Sp. z o.o. Od 2007 r. do czerwca 2014 r. odpowiadała za zasoby ludzkie w Netii. Ma ponad 20-letnie doświadczenie w obszarze HR w różnorodnych branżach.

Kiedy pracownik jest gotowy do nauki i zmiany? Czy dorośli ludzie podejmują studia MBA lub inne kursy po to, aby zdobyć świadectwo czy też prawdziwą wiedzę? Czy za certyfikatami stoją prawdziwe kompetencje? Skąd biorą się kolekcjonerzy dyplomów?

W ubiegłym roku dwójka moich przyjaciół, obcokrajowców, prowadziła zajęcia na studiach MBA w jednej z renomowanych płatnych uczelni warszawskich. Grupa liczyła kilkadziesiąt osób. Zajęcia nie były typowe, ponieważ nie można ich było zaliczyć po przeczytaniu książki lub innych materiałów. Już w trakcie warsztatów pojawiały się pierwsze jaskółki problemów.

Niektórzy menedżerowie pytali, czy muszą przychodzić na zajęcia i czy do zaliczenia nie wystarczy, że napiszą pracę końcową. Nie kryli rozczarowania, gdy okazało się, że trzeba aktywnie uczestniczyć w warsztatach, przejść przez proces grupowy, poznać i zrozumieć siebie, a następnie napisać pracę, która będzie wymagała głębokiej refleksji. Kiedy nadszedł moment sprawdzania prac zaliczeniowych, wykładowcy doznali szoku. Prace były bardzo słabe. Najlepsza zasługiwała na trójkę. Większość uczestników otrzymałaby oceny niedostateczne, gdyby wykładowcy trzymali się swoich wymagań i zastosowali tradycyjną skalę. Stanęli więc przed dylematem, jak podejść do oceniania prac.

Trudno było im się pogodzić z sytuacją. Warsztaty, które prowadzili normalnie dla grup biznesowych w różnych krajach, zawsze dawały znakomite efekty. Odbierali to zdarzenie jako swoją porażkę i próbowali zrozumieć, co się wydarzyło. Nie zdradzając oczywiście szczegółów dotyczących studentów, opisali swoje doświadczenia z grupą i spytali, co myślę na ten temat.

Nie byłam zaskoczona sytuacją. W mojej karierze wielokrotnie spotkałam się z osobami, które kończyły studia podyplomowe, MBA lub inne renomowane kursy, nie po to, by się czegoś

nauczyć, ale aby dostać dyplom, certyfikat, którym można się pochwalić w CV lub oprawić i powiesić na ścianie. To dość brutalna prawda i, jak każde uogólnienie, pewnie krzywdząca dla tych, którym autentycznie zależy na własnym rozwoju. Dla równowagi dodam więc, że znam też wiele osób, które permanentnie się kształcą, a ich celem jest zdobywanie nowej wiedzy i rozwijanie swoich umiejętności. Od razu po zakończeniu studiów lub kursów próbują zastosować nowo zdobytą wiedzę w praktyce.

Zaczęłam się zastanawiać nad przyczyną sytuacji zaobserwowanej przez moich przyjaciół. Problem zaczyna się już na wczesnym etapie wychowania i nauki. Obserwując dzieci moich znajomych, przyjaciół lub rodziny, zauważyłam kilka wzorców.

Przeciętni rodzice interesują się jedynie ocenami swoich dzieci. Sama nie jestem tu bez grzechu. Jeśli oceny są satysfakcjonujące, nie zastanawiam się nad tym, czego nauczyło się ich dziecko. Niektórym tak zależy na dobrych ocenach swoich pociech, że wyręczają je i sami odrabiają prace domowe. Ważne jest, aby dziecko stwarzało jak najmniej problemów. Jeśli zdaje z klasy do klasy, wszystko gra. Dopóki nie zostanie złapane na ściąganiu, rodzice często nie zdają sobie sprawy z tego, że niektóre odbędą dobre oceny ich dzieci są efektem sprytu, a nie wiedzy. A co robią rodzice, gdy dowiedzą się o ściąganiu? Niektórzy się cieszą, że mają takie obrotne dziecko, inni zwrócą uwagę, że „tak nie wolno, ja nigdy nie ściagałam”, jeszcze inni powiedzą, że „teraz się udało, ale nie rób tego więcej”, nieliczni odbędą dłuższą rozmowę na temat wartości – tego, że ważne jest, żeby zdobywać prawdziwą wiedzę, a nie tylko dobre oceny.

Nauczyciele nie zawsze wyręczają rodziców. Niektórzy poruszają ten temat na godzinie wychowawczej, inni, gdy złapią kogoś na ściąganiu, wstawiają jedynekę, wpisując uwagę do dzienniczka lub wzywają rodziców do szkoły. Tak ukształtowane dzieci kontynuują sprawdzone

metody „zdobywania wiedzy” w gimnazjum, liceum i nawet na studiach. Niektórzy wykładowcy akademicy ułatwiają wręcz takie podejście. Niejeden profesor uczynił napisaną przez siebie książkę podstawą wykładów. Na zajęciach czytał kolejne jej fragmenty. Aby zdać egzamin, wystarczyło umiejętnie ściągać i przepisać odpowiedni ustęp z książki. Najlepiej zdawali Ci, którzy wystarczająco wcześnie przychodzili do sali egzaminacyjnej i zajmowali dobre miejscówki.

Po takich doświadczeniach nie możemy się dziwić, że dorośli już ludzie podejmują studia MBA czy inne kursy po to, aby zdobyć świadectwo, a nie prawdziwą wiedzę. Pracodawcy też nie są tu bez winy. Już na etapie rekrutacji zwraca się uwagę na formalną edukację, liczbę fakultetów, dyplomów, ukończonych szkoleń. Oczywiście, są to bardzo ważne kwestie, ale nie powinno to być podstawą decyzji o zatrudnieniu. Często

za świadectwami nie stoją prawdziwe kompetencje. Nawet jeśli oceny odzwierciedlają wiedzę teoretyczną, musimy sprawdzić, jaki jest system wartości kandydata, jego postawa, czy jest w stanie zastosować zdobytą wiedzę w praktyce. Popełniamy też błędy na etapie decyzji o rozwoju pracownika. Często pod presją menedżerów, którzy nie radzą sobie z podwładnymi, podejmowane są decyzje o wysłaniu kogoś na studia MBA czy kosztowne sesje coachingowe. Szkolenia są traktowane jako antidotum na wszystkie problemy. Tymczasem, jeśli pracownik nie był gotowy do nauki i zmiany, z reguły będą to stracone pieniądze. Czasami trzeba pozwolić organizacji doświadczyć takich błędów, żeby później móc inwestować w rozwój w bardziej przemyślany sposób. Organizacja może stworzyć ścieżki rozwoju, ale to od pracowników zależy, czy zechcą na nie wkroczyć. ■