

KSZTAŁCENIE PODYPLOMOWE W PSYCHOLOGII PRACY I ZARZĄDZANIA

Elżbieta Kasprzak

Instytut Psychologii UKW

Bydgoszcz

POSTGRADUATE EDUCATION IN WORK AND MANAGEMENT PSYCHOLOGY

Summary. A graduate of psychological studies should continue his or her education in an area that is chosen as favorite professional domain. The way and range of postgraduate education should reflect trade expectations, individual's preferences, and knowledge and competences of psychologists. Postgraduate education should be also in conformity with all legal articles.

Refleksje nad kształceniem podyplomowym

Rozpatrując kształcenie podyplomowe psychologa pracy i zarządzania, należy uwzględnić branże, działy gospodarki czy dziedziny, w których prace może/chce podjąć psycholog. Za główne zadania przyjmuje się diagnozę, interwencję, orzecznictwo oraz doradztwo świadczone pracownikom, bezrobotnym oraz organizacjom. Dziedziny pracy psychologa pracy i zarządzania koncentrują się wokół doradztwa personalnego (np. rekrutacji i selekcji, kształcenia kompetencji miękkich, pomocy w budowaniu i realizacji ścieżki kariery zawodowej, *coachingu*, doradztwa życiowego, mediacji), ergonomii i projektowania pracy (dotyczące na przykład technik sprzedaży i reklamy, projektowania stanowiska pracy fizycznej i umysłowej), doradztwa organizacyjnego (np. ewaluacji/monitoringu oczekiwań pracowniczych, współtworzenia systemów oceny pracy oraz systemów motywacji, detekcji obszarów trudności na styku pracownik-organizacja, pracownik-pracownik, organizacja-otoczenie, mediacji i negocjacji).

Dla poszerzenia wiedzy oraz zdobycia umiejętności w tym zakresie, a także uzyskiwania uprawnień do wykonywania określonych czynności zawodowych należy podjąć jedną z trzech dróg dokończenia: studia podyplomowe, szkolenia i kursy

Adres do korespondencji: e-mail, ekasp@ukw.edu.pl

zawodowe prowadzone przez odpowiednio przygotowane osoby (w tym praktyków) oraz aplikacja zawodowa zakończona egzaminem.

Rozważając kształcenie podyplomowe w psychologii należy odpowiedzieć sobie na podstawowe pytania, o cel, zakres i metody, a także trudności organizowania i podjęcia kształcenia podyplomowego. Czy celem kształcenia podyplomowego ma być poszerzenie (aktualizacja) wiedzy oraz polepszenie umiejętności psychologicznych, czy też zdobycie uprawnień do wykonywania zawodu? Jaki kanon kształcenia i w jakim trybie powinien być realizowany. I w końcu, jakie są trudności opracowania kształcenia podyplomowego i podjęcia takiego kształcenia przez absolwentów?

Te pytania były stawiane ostatnio dość często, także podczas Ogólnopolskiej Konferencji Psychologii Rozwojowej w Bydgoszczy, która odbyła się w dniach 5-7 czerwca 2008 roku.

Każde takie spotkanie i wymiana myśli jest ważna, bo stopniowo przyczynia się do wypracowania przez środowisko jednolitego stanowiska. Może to stanowić pierwszy krok w kierunku stworzenia prawnych rozwiązań systemowych zawodu, uprawnień i statusu psychologa. Dyskusja panelowa podczas Zjazdu PTP w Poznaniu w 2009 roku, oprócz forum dyskusyjnego, pełniła dodatkowo rolę konsolidacji środowiska, psychologów-praktyków i teoretyków wokół problemu kształcenia podyplomowego psychologów. To spotkanie ma bowiem dać możliwość wypowiedzenia się psychologom-praktykom, którzy pełnią i pełnić będą kluczową rolę w kształceniu podyplomowym (praktycznym) psychologów.

Pierwsze pytanie o cel i konieczność kształcenia podyplomowego jest pytaniem o kształcenie na kierunku psychologia w ogóle, czyli o alternatywę kształcenia uniwersyteckiego *versus* zawodowego. Z tym wiąże się kolejny, również ważny, problem prawa wykonywania zawodu psychologa. W zasadzie nie są słyszalne głosy środowiska o psychologii jako o kierunku zawodowym. Wszyscy, którzy na spotkaniach branżowych oraz konferencjach wypowiadają się, mówią zgodnym głosem, że psychologia jest kierunkiem uniwersyteckim i podobnie jak prawo, kierunki medyczne czy inżynierskie przygotowuje do podjęcia praktyki (nabycia umiejętności warsztatowych), a w przyszłości do podjęcia roli specjalisty w określonej dziedzinie. Choć zgodnie z obowiązującymi przepisami legislacyjnymi prawo wykonywania zawodu psychologa ma każdy absolwent 5-letnich studiów na kierunku psychologia. Przygotowywana (i aktualnie nieobowiązująca) ustawa o zawodzie psychologa, powinna regulować te zagadnienia w kontekście zbliżających się zmian w kształceniu na kierunku psychologia, mianowicie przyjęciu systemu bolońskiego 3 + 2, który może istotnie obniżyć kwalifikacje zawodowe psychologa. Wystarczy bowiem na przykład ukończyć, po 3 latach pedagogiki, socjologii lub inżynierii, 2 lata psychologii i otrzyma się status psychologa. To zagrożenie, a także przygotowanie uniwersyteckie absolwentów każe poważnie zastanowić się nad kształceniem podyplomowym, które dawałoby prawo wykonywania zawodu psychologa na wzór kształcenia prawników, ewentualnie lekarzy. Staże zawodowe lekarskie są kosztowne i długie, i to może być poważna przeszkoda w aplikacji takiego rozwiązania w psychologii. Bliższa, jak sądzę, strategia zyskiwania prawa wykonywania zawodu to staże realizowane u boku psychologa-praktyka (z uprawnieniami zawodowymi) w placówce państwowej, prywatnej, spółce itd.

Psychologowie przyjmujący na staż, zgodnie z propozycją ustawy, to osoby zrzeszone i akceptowane (polecane) przez korporację (zrzeszenie psychologów).

Sądzę, że nie uda się naszemu środowisku uniknąć korporacyjności i samopodatkowania się, współtworzenia samorządu psychologów, izb psychologicznych i całej struktury, która sprawowałaby nadzór merytoryczny nad kształceniem podyplomowym absolwentów psychologii oraz uzyskiwaniem prawa wykonywania zawodu. Sądzę, że najlepszą drogą kształcenia nowych kadr w psychologii jest integracja i zaangażowanie się psychologów-praktyków i teoretyków w proces kształcenia dyplomowego i podyplomowego. W ramach edukacji podyplomowej od lat istnieją staże specjalizacyjne, które mają swoją tradycję i doświadczenie w nurcie specjalistycznego kształcenia klinicznego. Brak jest takich możliwości odnośnie do pozostałych ścieżek specjalnościowych, szczególnie wychowania i edukacji oraz pracy, psychologii w zarządzaniu i biznesie.

Jeśli chodzi o kształcenie podyplomowe w specjalności psychologii pracy i biznesu, to chyba dobrze byłoby oprzeć się na wypracowanej w tej dziedzinie ścieżce klinicznej. Moja propozycja nie jest ani pełna czy wyczerpująca, ani nie zakłada wykształcenia specjalisty ze 100% wiedzą merytoryczną w tym zakresie psychologii pracy i zarządzania. Specjalizacja w ramach specjalności psychologii pracy i zarządzania ma na celu przedstawienie wielu treści teoretycznych z tego obszaru, które nie są prezentowane na studiach oraz poznanie technik pracy psychologa-praktyka w biznesie.

Psychologia pracy jest realizowana w niewielkim zakresie na uczelniach polskich, jedynie ścieżka specjalizacyjna pozwala na teoretyczne i, w mniejszym zakresie, praktyczne zapoznanie się z problematyką tej domeny. Psychologia pracy, organizacji i zarządzania, jako przedmiot obligatoryjny, zajmuje w siatce godzin nauczania od 15 godzin (np. Uniwersytet Gdański) poprzez 30 godzin (Uniwersytet Adama Mickiewicza, Uniwersytet Wrocławski), aż do 60 godzin (Uniwersytet Kazimierza Wielkiego). Pozostałe formy kształcenia obejmują zajęcia fakultatywne – specjalizację, która liczy 750 godzin (Uniwersytet Gdański), 540 godzin (Uniwersytet Wrocławski), ponad 300 godzin (Uniwersytet Kazimierza Wielkiego) i 370 godzin (Uniwersytet Adama Mickiewicza) (strony internetowe poszczególnych uniwersytetów).

Zakres merytoryczny kształcenia podyplomowego w zakresie psychologii pracy i zarządzania

Psychologia pracy i zarządzania jako domena teoretyczna i dział psychologii stosowanej tworzy modele zachowania człowieka w pracy, a także czerpie z różnych dziedzin wiedzy psychologii teoretycznej oraz aplikuje ją w różnych obszarach organizacji i biznesu. Współczesna psychologia pracy w swoim pierwotnym kształcie właściwie nie istnieje. Obecnie akcent kładziony jest na pracownika decydenta, kreatora, uczestnika społeczno-technologicznych relacji w pracy. Nie znaczy to, że problematyka warunków pracy nie jest podejmowana. Jest ona rozpatrywana, ale bardziej w kontekście środowiskowych uwarunkowań pracy. Zatem nie mówi się tylko o ergonomii w pracy czy antropometrycznych właściwościach stanowiska pracy, ale o relacji tychże do afordancji człowieka, kultury organizacji czy komunikacji. Psychologia pracy zostaje

wzbogacona o problematykę złożonych relacji w wielu wymiarach dotyczących: warunków pracy, kariery, aktywności, organizacji oraz relacji społecznych. Takie szerokie rozumienie funkcjonowania człowieka w pracy winno być odzwierciedlone w kształceniu specjalistycznym po zakończeniu studiów. Zakres merytoryczny kształcenia podyplomowego powinien obejmować przynajmniej 8 grup tematycznych, mieszczących się w obszarze psychologii pracy i zarządzania (Chmiel, 2003). Obszarami tymi są:

1. Doradztwo zawodowe i rozwój zawodowy (diagnoza i doradztwo w rozwoju indywidualnym pracownika, zadania rozwoju zawodowego człowieka, *coaching*, bezrobocie, dobór do pracy, adaptacja w środowisku pracy i wycofanie na emeryturę).
2. Doradztwo organizacyjne (przywództwo i kierowanie, systemy motywowania w organizacji, ocena pracy).
3. Procesy grupowe w organizacji (budowanie grupy pracowniczej, dynamika grupy, konflikty, komunikacja w grupie i organizacji).
4. Zarządzanie różnorodnością (kultur, płci, wieku ...) w organizacji.
5. Psychologia ekonomiczna (psychologia reklamy, psychologia zachowań konsumenckich, badanie opinii, preferencji...).
6. Zdrowie i psychopatologia pracy (stres w pracy, mobbing, stereotypy i uprzedzenia, wypalenie zawodowe, choroby zawodowe...).
7. Środowisko pracy, układ człowiek-maszyna (stanowisko pracy). Ergonomia stanowiska pracy, opis stanowiska pracy.
8. Psychologia polityczna (kształtowanie wizerunku, badania uwarunkowania preferencji politycznych, argumentowanie i przekonywanie, negocjowanie).

Czas trwania i formy kształcenia podyplomowego w zakresie psychologii pracy i zarządzania

Idea czasu i form kształcenia podyplomowego w zakresie psychologii pracy i zarządzania powinna być zapożyczona z kształcenia specjalizacyjnego w psychologii klinicznej. Powinna obejmować też pewne zmiany, obrazujące odmienne możliwości przeprowadzenia kształcenia oraz podkreślać specyfikę branży biznesu. W kształceniu klinicznym obowiązuje system 2 lata + 3 lata. W zakresie psychologii pracy i zarządzania proponuję cykl około 2 lat, podzielonych na podobny układ godzin i formę ich realizacji. Pierwszy etap kształcenia, trwający 12 miesięcy, obejmowałby 400 godzin zajęć teoretycznych (5 dni po 8 godzin w miesiącu) oraz tyle samo (400 godzin) zajęć praktycznych w różnych miejscach pracy.

W drugim roku proponuję tyle samo godzin w takim samym układzie, z tym, że student wybiera jeden z bloków kształcenia i pogłębia zagadnienia z tej dziedziny. Tę część stażu może realizować u jednego psychologa-mistrza w jednej placówce bądź w wielu miejscach u różnych psychologów. W sumie psycholog-stażysta realizuje 400 godzin zajęć teoretycznych i 400 godzin zajęć praktycznych obejmujących wszystkie bloki kształcenia z psychologii pracy i zarządzania w pierwszym roku nauki. W drugim roku nauki, psycholog stażysta realizuje 400 godzin teoretycznych oraz 400 godzin

praktycznych w wybranym przez siebie obszarze i miejscu pracy. Zawsze nad realizacją stażu czuwa opiekun-psycholog z odpowiednią praktyką i uprawnieniami.

Czas trwania kształcenia podyplomowego powinien respektować zarówno okres urlopu, jak i możliwości podjęcia pracy zarobkowej, w miejscu lub poza miejscem zdobywania praktyki. Zarówno kształcenie teoretyczne, jak i praktyczne (program, formy, organizacja oraz miejsce) winny być przygotowywane przez Izbę Psychologów (organ korporacji zawodowej psychologów). Kształcenie kończy się egzaminem państwowym organizowanym przez Regionalną Izbę Psychologów wraz z Ministerstwem Pracy lub/i Gospodarki. Ocenie podlegają zarówno placówki kształcące i psychologowie-opiekunowie stażysty, jak i osoby, które odbywają specjalizację (te ostatnie poprzez egzamin). Ukończenie specjalizacji nie gwarantuje miejsca pracy, ale daje umiejętności praktyczne oraz prawo wykonywania zawodu (jeśli w przyszłości powstanie ustawa o zawodzie psychologa, która określi warunki nabywania takich uprawnień).

Koszty kształcenia podyplomowego w zakresie psychologii pracy i zarządzania

Koszty specjalizacyjnego kształcenia podyplomowego pokrywa osoba zdobywająca uprawnienia. Można rozważyć współdziałanie w kosztach Izby Psychologów oraz osób kształcących się, ale to rozwiązanie byłoby słabo motywujące i niesprawiedliwe społecznie (z jakiej racji ogół psychologów ma współfinansować inne osoby kształcące się). Stawki za kształcenie podyplomowe ustala Izba. Ona także poleca instytucje i placówki, które realizują zajęcia praktyczne i teoretyczne.

Główne obszary trudności w organizowaniu i realizacji kształcenia specjalizacyjnego z psychologii pracy i organizacji

Do obszarów tych należą:

1. Brak samorządu psychologów lub innych organów reprezentujących środowisko, które objęłyby pieczę, nadzór oraz wzięły odpowiedzialność za przebieg specjalizacji.
2. Niedostateczna liczba psychologów-praktyków w biznesie, którzy zgodziliby się prowadzić zajęcia praktyczne.
3. Niewielka liczba placówek zatrudniających psychologa pracy, w których realizowałyby zagadnienia, będące przedmiotem kształcenia.
4. Potencjalna niechęć oraz trudności w uzyskaniu zgody przedsiębiorstw, które zatrudniają psychologów pracy, do przyjmowania na kształcenie podyplomowe osoby z zewnątrz. Wiąże się to z udostępnianiem poufnych dokumentów firmy oraz dzieleniem się trudnościami organizacyjnymi i personalnymi, w tym także zastrzeżeniami dotyczącymi tajemnic handlowych, wynagrodzenia swoich pracowników, kierunku rozwoju firmy...

Podsumowanie

Kształcenie podyplomowe jest celowe, co komunikują sami studenci psychologii, bowiem odczuwają niedosyt warsztatowych zajęć praktycznych podczas studiów 5-letnich. Wypracowanie rozwiązań w kwestii umiejętności praktycznych psychologów oraz uprawnień zawodowych jest teraz potrzebne, a wkrótce może być konieczne. W trosce o jakość usług psychologicznych nie należy pozwolić, aby taki sam zakres uprawnień zawodowych dotyczył osób kształcących się psychologicznie przez 2, 3 i 5 lat (jeśli boloński system kształcenia obejmie także psychologię). Należy opracować i wprowadzić taki system doksztalcania i dostępu do zawodu, który zagwarantuje bezpieczeństwo pacjentom (klientom) oraz samemu psychologowi. Zmiany w systemie doksztalcania, zintegrowane z uprawnieniami zawodowymi wymagają konsolidacji środowiska psychologów. Wymagają także rezygnacji, w trosce o kolejne pokolenia rzetelnych następców w zawodzie, z osobistych ambicji i konkurencyjności wobec młodych psychologów, jak to jest obecnie. Dzielenie się wiedzą i warsztatem byłoby najlepszym tego wyrazem. Dodatkowym aktem solidarności zawodowej byłaby zgoda środowiska na tworzenie struktur, które nadzorowałyby proces doksztalcania w taki sposób, aby zadania psychologiczne były realizowane przez dobrze przygotowanych psychologów. System doksztalcania podyplomowego winien także respektować specyfikę i ograniczenia, jakie niewątpliwie dotyczą biznesu, w tym prywatnego, gdzie uczy się psycholog-stażysta. Można zatem wprowadzić dodatkowo system zachęt zewnętrznych wobec firmy oraz psychologa-opiekuna osób doksztalcających się.

Literatura cytowana

Chmiel, N. (2003). *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.

Źródła internetowe

www.psyche.ukw.edu.pl

www.psychologia.uni.wroc.pl/uploads/ss_program_stud.pdf

www.psychologia.univ.gda.pl

www.psychologia.amu.edu.pl