



EDUKACYJNE TRENDY

Już co trzeci pracodawca w Polsce deklaruje problem ze znalezieniem pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje. Od lat coraz donośniej brzmią też głosy zwracające uwagę na fakt, że metody dominujące w dostępnych ofertach kształcenia nie są zbieżne z potrzebami zgłaszanymi przez pracodawców. Kiedy przyjrzymy się rynkowi, zauważymy rysujące się nowe trendy zarówno w kierunkach, jak i samej ofercie kształcenia, mogące stanowić odpowiedź na te bolączki.

Michał Wasilewski



Badania pokazują, że w ubiegłych latach zaledwie 9 proc. osób w wieku 25 lat i więcej uczestniczyło w jakiegokolwiek aktywności związanej z podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych czy innych umiejętności. Jednocześnie najskuteczniejszą formą podnoszenia kompetencji pozostają szkolenia, na które uczestnik kierowany jest przez pracodawcę. Dlatego też analizując nowe kierunki i trendy w ofercie kształcenia, warto zacząć od klasycznych kursów oraz szkoleń, ponieważ i tu szykuje się duża rewolucja.

Szeroki rozwój podstawą

Kończy się era szkoleń rozwijających wyłącznie konkretne umiejętności – również one powinny zawierać dodatkowy komponent w postaci nowoczesnych form pracy. Treningi mentalne już od kilku lat podbijają zachodnie rynki – w Polsce wciąż

jednak pozostają nowością. Działają one na poziomie przekonań i postaw. Dla nikogo nie jest zaskoczeniem, że to, jakie osiągamy rezultaty, zależy od tego, w jaki sposób działamy. Ale to w jaki sposób działamy, zależy przede wszystkim od tego, w jaki sposób myślimy. Fenomen ten doskonale ilustruje sytuacja doświadczania porażki. Wyobraźmy sobie handlowca, który właśnie dowiedział się, że jeden z większych klientów, o którego zabił przez kilka ostatnich miesięcy, podpisał umowę z konkurencją. Łątwo możemy sobie wyobrazić, jak się czuje i co myśli zarówno na swój temat, jak i na temat owego klienta. Żal, gniew, poczucie winy – wszystkie te emocje są bardzo naturalne, ale zupełnie nieefektywne. W takich właśnie sytuacjach ze zdwojoną mocą ujawnia się siła treningu mentalnego. Umiejętności mentalne to zdolność osiągania lepszych rezultatów dzięki kształtowaniu swojego sposobu myślenia, nastawienia oraz przekonań pozwalających przejść na wyższy poziom skuteczności. Dzięki takim treningom możliwe jest uzyskanie

maksymalnej efektywności w wykorzystywaniu swojego potencjału i uzdolnień, niezależnie od sytuacji.

Ćwiczenia w grupach?

W realiach biznesowych menedżerowie pracują w zespołach. Zatem ćwiczenia i zadania proponowane w różnych ofertach kształcenia powinny być konstruowane tak, aby uczestnicy kursu mieli do zrealizowania zadania zespołowe, aby musieli się sami zorganizować, podzielić rolami, przedyskutować zadanie, wspólnie dojść do jakiejś decyzji lub rozwiązania. Chodzi o to, aby menedżerów uczyć przy okazji współpracy z innymi. W ten sposób budujemy nie tylko konkretne umiejętności, ale przede wszystkim kapitał społeczny dla biznesu oraz załączki kultury współodpowiedzialności. Pamiętajmy, że udowodniono, iż niskie zaangażowanie pracowników może obniżyć zyskowność firmy nawet o 2 proc. Z drugiej strony, pracownik współodpowiedzialny nie tylko wykonuje swoje obowiązki w sposób bardziej efektywny, ale i dba o jakość oferowanych usług oraz czuje się bardziej związany z firmą. W efekcie może wspierać organizację zarówno w osiąganiu kluczowych celów, jak i budować pozytywny wizerunek pracodawcy.

Niepotrzebne przedmioty zmorą dla każdego

Powiew świeżości dociera również do innych form kształcenia, takich

jak studia podyplomowe, czy bardzo popularne programy MBA. Musimy zrozumieć, że celem wszystkich – bez wyjątku, programów edukacyjnych, powinno być edukowanie kadry menedżerskiej dla przyszłości. Ale co to oznacza? Jeśli studia dostarczają wiedzy historycznej, tj. takiej, którą menedżerowie stosowali w biznesie 5, 10, 20 lat temu, to po takim kursie uczestnik spotyka się z teraźniejszymi problemami, a za kilka lat napotka zagadnienia, o których w ogóle nie było mowy. Zatem oferty kształcenia powinny przygotowywać uczestników do wyzwań, przed którymi staną za jakieś 2, 3, a może nawet 5 lat. Chodzi o to, aby wiedza przekazywana w ich trakcie nie była powszechnym komunałem, który można zdobyć w internecie, musi być ona przydatna dla biznesu, a uczestnicy powinni zobaczyć, jak to, czego uczą się dziś, pomoże im osiągać cele biznesowe w mniej lub bardziej odległej przyszłości.

Ponieważ uczestnicy studiów MBA przygotowują się lub rozwijają kompetencje menedżerskie, metody zajęć powinny traktować uczestników nie jak uczniów, lecz jak menedżerów. A więc muszą dostarczać one dwóch rzeczy: rzeczywistych problemów biznesowych oraz autonomii uczestników w rozwiązywaniu tych problemów. Edukacja powinna wykorzystywać prawdziwe, a nie teoretyczne, zagadnienia biznesowe.

Na przykład Active learning, gdzie uczestnikom opisuje się rzeczywisty problem, który ma miejsce w konkretnej firmie. Powiedzmy, że firma traci pozycję rynkową. Jej celem będzie odzyskanie siły i stworzenie ofensywnego planu działań. Zadaniem uczestników byłoby więc stworzenie szkicu takiej strategii, zaprezentowanie jej oraz obrona swojej koncepcji. Następnie wszystkie przedstawione koncepcje podległyby krytycznej analizie przez pozostałych uczestników. Inną odmianą takiej aktywności jest zaproponowanie uczestnikom kilku możliwych rozwiązań danego problemu i postawienie przed nimi zadania dotyczącego podjęcia przez nich decyzji oraz uzasadnienie jej.

Kierunek – przyszłość

I tak MBA musi dawać wiedzę i umiejętności, które pozwolą menedżerom skutecznie działać w biznesie dziś i jutro. To wymaga, aby w programach brano pod uwagę również trendy społeczne, biznesowe i kulturowe, które będą kształtowały przyszłe oblicze biznesu.

Zatem nowoczesna edukacja biznesowa powinna być osadzona na trzech solidnych fundamentach: być ukierunkowana na przyszłość, mieć ścisły związek z realiami biznesowymi oraz pozostawiać przestrzeń na samodzielność i autonomię.

Autor jest dyrektorem ds. rozwoju w firmie Gamma

BIZNES RAPORT

GAZETA FINANSOWA



15–21 stycznia 2016 r.

Podypłomowy samorozwój

Studia podypłomowe prowadzi niemal każda szkoła wyższa w Polsce, co więcej – uczelnie prześcigają się w uruchamianiu coraz to bardziej wymyślnych kierunków, aby zainteresować nimi potencjalnych słuchaczy, tj. uczestników studiów podypłomowych, jak m. in.: „Wiedza o Winie. Media, rynek, kultura”, „Wiedza o whisky. Tradycja, kultura, rynek”, „Miasta i metropolie. Studia miejskie”, „Infobrokering i wywiad rynkowy”, „Dawna książka, zbiory specjalne, i archiwalia”, „Homeopatia”, czy też „Ochrona odgromowa i przepięciowa”. Powstawanie takich kierunków studiów podypłomowych niewątpliwie zwiększa zainteresowanie nimi, ale i odwrotnie – duże zainteresowanie kształceniem podypłomowym sprzyja uruchamianiu nowych kierunków studiów.

dr Magdalena B. Król



Z formalnego punktu widzenia studia podypłomowe podjąć może osoba, która posiada ukończone studia I stopnia (tzw. licencjat). Studia podypłomowe są studiami o charakterze specjalistycznym. Mają na celu kształcenie nowych umiejętności niezbędnych na rynku pracy, a ich ukończenie potwierdzone zostaje świadectwem. Studia podypłomowe swym charakterem przypominają studia zaoczne, tyle że w mocno okrojonej formie, bowiem zajęcia najczęściej odbywają się w soboty i niedziele. Słuchacze najczęściej samodzielnie je sobie finansują.

Co to takiego?

Studia podypłomowe podejmują częściej kobiety niż mężczyźni,

w większości z wykształceniem humanistycznym, a największy odsetek wśród nich stanowią kobiety do 30 roku życia – wraz z wiekiem zainteresowanie studiami podypłomowymi maleje, osoby po 50. roku życia należą do rzadkości, choć oczywiście można je czasem spotkać w gronie



słuchaczy podypłomowych. Również badania prowadzone w 2014 r. wśród kierowników projektów społecznych – 77 proc. stanowiły kobiety – współfinansowanych ze szwajcarsko-polskiego programu współpracy ujawniły, że ponad połowa z nich ukończyła studia podypłomowe – 54,3 proc.

Skąd aktualnie tak duże zainteresowanie kształceniem podypłomowym? Powodów jest co najmniej kilka. Z pewnością duża część osób decydując się na podjęcie studiów podypłomowych, autentycznie chce nabyć bądź poszerzyć swoją wiedzę, a także rozwinąć umiejętności w wybranym przez siebie obszarze z myślą o tym, aby w przyszłości nabyte nowe bądź ugruntowane stare kompetencje, przyczyniły się do znalezienia bardziej satysfakcjonującej pracy lub zdobycia lepszego stanowiska w obecnej. Bardzo często słuchaczami zostają z jednej strony osoby, które już pracują i mają realną szansę na awans zawodowy, pod warunkiem ukończenia właśnie studiów podypłomowych, z drugiej – osoby

bardzo młode, często zaraz po ukończonych studiach, które borykają się ze znalezieniem satysfakcjonującej pracy i w ukończeniu studiów podypłomowych upatrują dla siebie szansę. To jednak bardzo często okazuje się mało skutecznym rozwiązaniem. Nierzadko motywacją do podjęcia studiów podypłomowych jest również rozwój zainteresowań własnych, interesujący program studiów i znakomita kadra prowadząca zajęcia, a także renoma i prestiż uczelni prowadzącej studia.

Renoma i prestiż

Forma studiów podypłomowych sprzyja edukacji osób dorosłych, dla których ważne jest nabycie takiej wiedzy i umiejętności, które będą mogły one zastosować w swojej pracy zawodowej, a nie nabywania wiedzy po to tylko, aby coś wiedzieć. Podnoszenie kwalifikacji w drodze studiów podypłomowych może być, i często też jest, wartościową formą kształcenia – o ile studia prowadzone są w sposób rzetelny, a słuchacz otrzymując skondensowaną informację o tym, gdzie

i czego ma szukać, podejmie samodzielny wysiłek i zainwestuje wiele godzin w to, aby ją przyswoić. Bowiem studia podypłomowe ze swej natury, jako forma krótka, bo najczęściej 2-semestralne, służą raczej jako kompas w dalszym samorozwoju. Trudno oczekiwać, aby w czasie ok. 180 godzin dydaktycznych posiadać nową wiedzę, a tym bardziej opanować nowe umiejętności, z którymi będzie można przeorganizować świat. To, ile absolwent studiów podypłomowych zyska z uczestniczenia w nich, zależy w dużej mierze od niego samego. Ważne, aby również i w procesie samokształcenia być uczciwym względem samego siebie.

Warto zaznaczyć, że niewątpliwą wartością dodaną uczestnictwa w studiach podypłomowych jest często możliwość nawiązania kontaktów i wymiana cennych doświadczeń z osobami posiadającymi podobne zainteresowania – często właśnie zawodowe. Ta swoista integracja środowiska nierzadko prowadzi do wspólnych przedsięwzięć, które mają miejsce już po opuszczeniu murów uczelni. Współcześnie coraz więcej osób podejmuje studia podypłomowe świadomie, chcąc jak najlepiej z nich skorzystać. Być może wynika to z faktu, iż polski rynek pracy powoli się profesjonalizuje i już nie wystarczy być jedynie „posiadaczem” dyplomu, w tym przypadku – świadectwa – jeśli w ślad za nim nie idą konkretne kompetencje.

Autorka jest prezesem Stowarzyszenia Menedżerów i Organizatorów S M O K

Edukacja menedżera w dobie informatyzacji przedsiębiorstw

Postępująca informatyzacja naszych działań jest jednym z największych wyzwań stojących przed instytucjami edukacyjnymi na całym świecie. Umiejętności związane z technologiami informatycznymi, obok kompetencji językowych, wysuwają się na pierwszy plan w pożądanym efekcie kształcenia każdej grupy uczących się i studiujących, a w szczególności osób przygotowujących do objęcia funkcji menedżerskich w organizacjach. W Europie, patrząc z punktu widzenia instytucji edukacyjnej, konieczność dostosowania się do tego zjawiska, zbiega się z problemami nizu demograficznego, źródeł finansowania edukacji, zwiększonej mobilności ludzi w skali globalnej – między innymi studentów i słuchaczy – oraz wzrastających wymogów rynku pracy.

dr Dariusz Woźniak



Nie ma chyba wątpliwości, że europejskie przedsiębiorstwa w informatyzacji upatrują korzyści związanych ze wzrostem efektywności funkcjonowania. Aktualne tendencje i perspektywy zmian w gospodarce światowej zmuszają cały „Stary Świat” do szukania nowych rozwiązań i źródeł przewagi konkurencyjnej, aby stać się równorzędnym partnerem dla dynamicznie roz-

wijających się krajów Azji, głównie Chin i Indii.

TIK

Podstawą do utrzymania i rozwinięcia konkurencyjności podmiotów gospodarczych – zarówno prywatnych, jak i publicznych – są wysokie kwalifikacje mieszkańców Europy, co pociągać ma za sobą wzrastającą innowacyjność gospodarki. Równolegle, nie możemy zaniedbywać kwestii efektywności istniejących procesów, i tutaj głównie upatrujemy szansę w upowszechnieniu technologii informatycznych i komunikacyjnych (TIK). Znaczenie rozwoju TIK

dla całej gospodarki jest tak duże, że znajduje specjalne miejsce w polityce gospodarczej zarówno w skali Polski, jak i całej UE.

Instytucje edukacyjne kształcą menedżerów, w tym szkoły wyższe, próbują sprostać oczekiwaniom otoczenia społeczno-gospodarczego w tym obszarze. Zdają sobie sprawę, że podstawą wzrostu konkurencyjności gospodarki jest kształcenie odpowiednich kadr, zarówno osób dopiero myślących o wejściu na rynek pracy, jak i tych, które już na nim się znajdują – przyszłych i obecnych przedsiębiorców i kadry menedżerskiej.

Warto zaznaczyć przynajmniej dwa wymiary tych dostosowań – zmiany w przedmiotach tworzących programy kształcenia (studiach, kursach) oraz zmiany w trybie prowadzenia zajęć. W pierwszym omawianym przypadku usprawnienia są związane z wprowadzaniem w programy kształcenia odpowiednich przedmiotów, gdzie słuchacze nabywają umiejętności obsługi programów komputerowych wspomagających pracę menedżera, ale niezwiązanych z konkretnym obsza-

rem zarządzania. W coraz większym stopniu wprowadza się w zakres przedmiotów konkretny software używany na co dzień w przedsiębiorstwach (np. w przypadku kursów zarządzania projektami, zarządzanie procesami, systemy informacyjne w zarządzaniu). Rewolucja informatyczna dotyka także pozostałych przedmiotów i odnosi się między innymi do dostępnej literatury i danych – coraz większe wykorzystanie bibliotek i źródeł cyfrowych.

E-nauczanie coraz bardziej popularne

Jeżeli chodzi o tryb prowadzonych zajęć, coraz więcej osób wybiera studia wykorzystujące technologię internetową. Prekursorem i liderem w tej dziedzinie są Stany Zjednoczone. Około 1/3 studentów I i II stopnia studiuje w części bądź w całości w trybie on-line. Zalety takiego trybu studiowania są szczególnie widoczne dla studentów pracujących, posiadających rodziny, niepełnosprawnych lub zlokalizowanych na terenach peryferyjnych. Wykorzystanie interaktywnych narzędzi dydaktycznych (tzw. platform e-learningowych) zapewnia bezpośredni kontakt z pro-

wadzającymi bez konieczności dojazdu na fizyczne miejsce zajęć. Zajęcia takie nie tracą na jakości przekazu, a oszczędności związane z przemieszczaniem się są oczywiste. Tego typu studia są znakomitą okazją do podwyższania swoich kwalifikacji. Możliwości otwierają się także dla studentów stacjonarnych. W takim trybie łatwiej pogodzić studia z pracą, a także zwiększyć atrakcyjność zajęć poprzez wyszukiwanie specjalistów z różnych części świata.

Do powyższych aspektów można jeszcze dołączyć samo korzystanie z systemów intranetowych szkół wyższych. Używanie takich systemów wyrabia pewne nawyki, które procentują potem w pracy zawodowej.

Wprowadzanie takich usprawnień związane jest z ogromnym wysiłkiem instytucji edukacyjnych. Uczelnie muszą przygotować się pod względem narzędziowym – posiadać odpowiednie oprogramowanie oraz mentalnym i dydaktycznym – wprowadzenie technologii on-line to przełom w dydaktyce, tak dla prowadzących, jak i uczestników.

Autor jest dziekanem Wydziału Nauk Społecznych i Informatyki Wyższej Szkoły Biznesu – National Louis University w Nowym Sączu

Sfokusowanie na rozwój

Świadomość i potrzeba kształcenia pracowników oraz popyt na edukację rośnie z kilku powodów. Przede wszystkim, to problem z pozyskiwaniem dobrych kandydatów do pracy – szczególnie na stanowiska specjalistyczne, a także utrzymanie talentów w organizacji oraz szybkie zmiany, które skutkują koniecznością nabycia nowych kompetencji przez menedżerów.

Ewa Rosik-Ogłaza



Firmy rozwijają „miękki” HR, zatrudniają trenerów i coachów wewnętrznych ds. rozwoju pracowników. Natomiast do kształcenia menedżerów zwykle wynajmuje się dostawców zewnętrznych ze względu na brak wystarczającego poziomu posiadanych kompetencji w tym zakresie lub potrzebę „świeżego spojrzenia” na organizację i jej kadrę zarządzającą.

Potrzeba rozwoju

Rodzaje rozwijanych kompetencji w ostatnich latach to budowanie autorytetu szefa, szczególnie przy grupach nowych menedżerów

z awansu wewnętrznego, którzy zaczynają zarządzać swoimi kolegami, dopasowanie stylu zarządzania do indywidualnych potrzeb pracownika, planowanie i organizacja pracy własnej i zespołu, motywowanie pozafinansowe, udzielanie informacji zwrotnej wspierającej i korygującej, radzenie sobie z trudnymi sytuacjami oraz przedsiębiorczość i myślenie biznesowe. Zakres rozwijanych kompetencji uzależniony jest od szczebla menedżerskiego. Nowym menedżerom niższego szczebla proponowane są programy typu „Akademia młodego menedżera”, menedżerom średniego szczebla – praktyczne aspekty zarządzania zespołami i myślenie biznesowe, a menedżerom na najwyższym szczeblu – rozwój kompetencji związanych z przywództwem i przedsiębiorczością. Klienci często zgłaszają

problem „okopywania się” przez menedżerów w swoich własnych działach, brak spojrzenia na organizację jako całość oraz skupienie się na efektywności jedynie własnego zespołu.

Koncepcja rozwoju

Przed opracowaniem koncepcji rozwoju firmy organizują Development Center, by jak najdokładniej sprawdzić poziom aktualnych kompetencji i dopasować program do indywidualnych potrzeb rozwojowych menedżerów. Oprócz badania poziomu



W przypadku młodych stażem menedżerów, coraz częściej wykorzystuje się treningi umiejętności, odgrywanie ról, sesje obserwujące z informacją zwrotną, czasowe rotacje stanowiskowe oraz mentoring.

kompetencji warto zastosować inne narzędzia diagnostyczne m.in.: Reiss Motivation Profile™ (RMP) – badanie dotyczące identyfikacji motywatorów wewnętrznych, Insights Discovery™ – preferowany styl funkcjonowania zachowań i komunikacji z innymi, FRIS® – styl myślenia i działania, iP121 Career Coach™ – profil osobowości zawodowej, potencjał zawodowy i wiele innych, ważnych zagadnień w rozwoju menedżerów. Jeśli chodzi o formy edukacji menedżerów, to oprócz szkoleń, włączany jest coaching indywidualny i grupowy, szkolenia indywidualne, e-learning, interaktywne warsztaty, action learning, gry interaktywne, mentoring, superwizje, job shadowing, udział w projektach, zadania wdrożeniowe w celu wdrażania wiedzy i umiejętności w praktyce zawodowej. Firmy dofinansowują studia podyplomowe z zakresu zarządzania ludźmi, udział w prestiżowych konferencjach oraz organizują indywidualne konsultacje, podczas których, w odróżnieniu od coachingu, konsultant doradza w oparciu o swoją wiedzę i doświadczenie. W przypadku

młodych stażem menedżerów, coraz częściej wykorzystuje się treningi umiejętności, odgrywanie ról, sesje obserwujące z informacją zwrotną, czasowe rotacje stanowiskowe oraz mentoring. Coraz więcej firm poszukuje form krótszych niż szkolenie dwudniowe. Dlatego nadal rozwija się w Polsce metoda action learning – sesje 2-3-godzinne, w małych zespołach zajmujących się rozwiązywaniem realnych problemów w organizacji. Niezależnie od wybranych form edukacyjnych kluczowe jest rozpoznanie realnych potrzeb, różnorodność form edukacji w celu ich efektywności oraz utrzymanie zaangażowania menedżerów podczas całego procesu. Warto, by rodzaj rozwoju trwał minimum rok, dlatego organizacje dbają również o odpowiednią komunikację i czytelne zasady udziału. Każdy z uczestników powinien rozumieć oczekiwania pracodawcy w trakcie i po procesie rozwoju oraz być silnie zmotywowany do udziału i sporej części samodzielnej pracy.

Autorka jest dyrektorem projektów rozwojowych CERTES

MBA to prestiż

Studia MBA są obecnie uznawane za najbardziej prestiżowe i cenione w świecie biznesu. Dają one nieograniczone możliwości rozwoju personalnego, poszerzenia ścieżki kariery zawodowej i wzmocnienia swojej pozycji na rynku pracy, co przekłada się na namacalne efekty w postaci awansu i wyższych zarobków. Dzisiaj traktuje się je niemal jako wymóg dla tych, którzy chcą osiągnąć najwyższe szczeble hierarchii zawodowej i zrealizować swoje marzenia o wielkiej karierze w międzynarodowym środowisku.

Dr Aneta Szymańska



Na jakość kształcenia na poziomie MBA ma wpływ kilka różnych czynników, których kombinacja świadczy o atrakcyjności danego programu i wpływa na jego plasowanie się w rankingach. Po pierwsze, duże znaczenie ma reputacja i pozycja uczelni, która oferuje program. Ważne jest, czy instytucja posiada uczelnie partnerskie w innych rejonach świata, co w praktyce powinno przekładać się na wymianę globalnych doświadczeń. Dobra uczelnia oferująca MBA posiada międzynarodowe i uznane certyfikaty, takie jak EQUIS (European Quality Improvement System), AACSB (The Association to Advance Collegiate Schools of Business), AMBA (Association of MBAs), czy CEEMAN (International Association for Management Development in Dynamic Societies).

Zagraniczni partnerzy

Niezmiernie ważnym czynnikiem, wpływającym na jakość kształcenia MBA, jest posiadanie mocnego

partnera zagranicznego. Pozwala to na skorzystanie z jego ogromnego doświadczenia i uzyskanie wsparcia w dążeniu do najwyższej jakości. Uczelnia partnerska, która zajmuje wysokie miejsca w rankingach międzynarodowych, posiada prestiżowe akredytacje i dysponuje kadrą dydaktyczną najwyższej klasy specjalistów z dorobkiem praktycznym, może skutecznie podnieść standard kształcenia programu MBA i korzystnie wpłynąć na jego jakość.

Kolejnym kluczowym czynnikiem jest sam program studiów – jego tryb oraz język nauczania. Studia MBA to studia magisterskie, a niestety wiele uczelni oferuje je jako studia podyplomowe. Studia MBA wywodzą się przecież z USA, więc najlepiej jeśli prowadzone są w języku angielskim. Stworzenie oferty anglojęzycznej pozwala na skierowanie jej także do obcokrajowców, a zajęcia mogą być prowadzone również przez wykładowców z zagranicznych uczelni, m.in. z uczelni partnerskich. Jest to doskonałe rozwiązanie zwłaszcza dla osób, które planują rozwijać swoją karierę na rynku globalnym. Międzynarodowy wymiar studiów MBA pozwala na czerpanie korzyści z różnic kulturowych w aspekcie dziele-

nia się zdobytą wiedzą, która w tym przypadku cechuje się różnorodnością ze względu na aspekt wielokulturowości. Studiowanie w towarzystwie przedstawicieli międzynarodowych korporacji pochodzących z różnych krajów pozwala również na nawiązanie wartościowych kontaktów.

Wiedza ekspercka

Ważna jest też liczba oferowanych godzin nauczania, zawartość curriculum, a także formy prowadzenia zajęć. Istotą programu MBA jest zdobycie najnowszej wiedzy, umiejętności praktycznych, a także kompetencji menedżerskich. Dlatego też curriculum powinno być ciągle aktualizowane, tak aby zawierało przedmioty odpowiadające zmieniającym się trendom rynkowym. Zajęcia powinny mieć charakter praktyczny – w postaci interaktywnych wykładów, warsztatów, dyskusji, analiz przypadków, symulacji biznesowych, ćwiczeń multimedialnych, wirtualnych gier decyzyjnych itp.

Na studiach MBA duży nacisk kładzie się na pracę zespołową, przewagę praktyki nad teorią oraz wykorzystanie najnowszych światowych trendów do rozwiązywania problemów globalnych korporacji. O jakości kształcenia MBA świadczy też zaplecze dydaktyczne – w postaci kadry dydaktycznej, a także dostępu do materiałów na platformie e-learningowej, w bibliotece oferującej dostęp do światowych baz danych zasobów literaturowych. To właśnie kadra dydaktyczna jest najważniejszym komponentem wielu programów MBA. Zajęcia prowadzone przez

wysoko wykwalifikowaną kadrę to gwarancja zdobycia najnowszej wiedzy i praktycznych umiejętności wprost od ekspertów i praktyków z wieloletnim doświadczeniem międzynarodowym. Najczęściej wykładowcy są ściśle związani z praktyką gospodarczą na rynku polskim i międzynarodowym, co pozwala uczestnikom studiów MBA na poznawanie różnych światowych metod i rozwiązań, które są z powodzeniem stosowane na poziomie międzynarodowym. Najlepsi wykładowcy potrafią przekazać najistotniejsze tajniki wiedzy biznesowej w bardzo przystępny sposób, w oparciu o liczne przykłady zastosowania wiedzy w praktyce. Często do prowadzenia zajęć zapraszani są liderzy biznesu, którzy chętnie dzielą się własnym doświadczeniem z uczestnikami programu, podając im niemalże gotowe recepty na odniesienie sukcesu w biznesie.

Rekrutacja i networking

O wysokiej jakości programu MBA świadczą też wymogi rekrutacyjne, które przekładają się na poziom ich uczestników. Potencjalni kandydaci na studia MBA powinni wykazać się co najmniej dwuletnim doświadczeniem zawodowym na poziomie średniego szczebla zarządzania oraz powinni posiadać stopień licencjata lub magistra. Jeśli studia prowadzone są w języku angielskim, to oczywiście wymagana jest również bardzo dobra znajomość języka angielskiego, która jest sprawdzana podczas tzw. interview – w formie ustnej i pisemnej. Dany kandydat jest oceniany w trakcie

rozmowy kwalifikacyjnej pod kątem „wpasowania się” jego sylwetki w pożądaną profil studenta MBA. Istotne jest, co dana osoba wniesie ze sobą do programu – jej osobowość, doświadczenie zawodowe, chęć do dzielenia się wiedzą z innymi uczestnikami programu. Studia MBA pozwalają na nawiązanie sieci kontaktów, które mogą okazać się niezwykle wartościowe i pożyteczne. W takich programach studenci pochodzą z różnych krajów, kultur i sektorów biznesu, co przez swoją różnorodność wnosi do programu całkiem nową jakość i świeżość spojrzenia na różne aspekty biznesu. Zdarza się, że dzięki networkingowi studenci zmieniają pracę na lepszą jeszcze w trakcie studiów, a nawiązane kontakty są podtrzymywane poprzez spotkania absolwentów, zapraszanie ich na eventy organizowane przez uczelnię, a także dalszą wymianę doświadczeń biznesowych.

Ostatnią rzeczą, aczkolwiek równie ważną, która jest niejako ukoronowaniem procesu kształcenia na poziomie MBA jest dyplom. Absolwenci MBA otrzymują dyplom MBA, który jest gwarancją uzyskania specjalistycznej i praktycznej wiedzy w dziedzinie zarządzania biznesem. O wysokiej jakości kształcenia świadczy uznawany dyplom MBA, który zwłaszcza jeśli jest sygnowany przez uznaną zagraniczną uczelnię, daje jego posiadaczom wiele możliwości i podnosi ich pozycję na rynku pracy, a przede wszystkim jest kluczowym elementem w zarządzaniu marką osobistą.

Autor jest dyrektorem programu MBA Wyższej Szkoły Handlowej we Wrocławiu