

W POSZUKIWANIU DOBREJ PRACY PO STUDIACH

PRZEWODNIK DLA STUDENTÓW:

materiały edukacyjne wspomagające budowanie kariery zawodowej studentów i absolwentów nietradycyjnych

Projekt badawczy EMPLOY: wzmocnienie tranzycji prowadzących do znaczącego i stabilnego zatrudnienia nietradycyjnych absolwentów szkół wyższych



EMPLOY



Redakcja merytoryczna wersji polskojęzycznej:

Magdalena Czubak-Koch, Magdalena Fit, Ewa Kurantowicz, Adrianna Nizińska

Tłumaczenie:

Agata Wojtkowska

Korekta:

Zofia Smyk

Opracowanie techniczne:

Adam Dębski

Layout:

Wydawnictwo Uniwersytetu w Warwick

Publikacja dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa – Na tych samych Warunkach 3.0 Polska. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz autorów.

Treść licencji jest dostępna na stronie <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/pl>

Podziękowania

Przede wszystkim chcemy podziękować wszystkim studentom i absolwentom, którzy wzięli udział w naszym projekcie badawczym pod nazwą EMPLOY. Wasze opowieści, którymi tak hojnie się z nami podzieliliście, są w centrum wszystkich przydatnych treści naszego przewodnika.

Chcemy również podziękować pracodawcom i pracownikom uczelni, którzy wzięli udział w naszych badaniach i którzy przyczynili się swoją cenną wiedzą i doświadczeniem do stworzenia tego przewodnika.

Wyrażamy też naszą wdzięczność i uznanie dla zewnętrznych ewaluatorów zaangażowanych w tworzenie przewodnika.

Chcemy szczególnie podziękować studentom z krajów partnerskich projektu, którzy poświęcili swój czas i wzięli udział w grupach doradczych (*advisory groups*), dzięki którym mogliśmy przetestować nasz przewodnik.

Ukończenie tej publikacji, jak również badań z nią związanych, nie byłoby możliwe bez wsparcia finansowego ze strony programu Erasmus+.

Wiele z osób, którym jesteśmy wdzięczni, nie jest wymienionych tu z nazwiska; chemy jednak, dołączając się do powyższych, wyrazić swoje podziękowania dla następujących osób: Sallyann Alexander, Magdalena Fit, Meadhbh Healy, Lisa Hennessy, Ashling Johnston, Sandra Losty, Roisin Mullen, Dawn Nelson, Suzanne O'Toole, Linda Ryan, Eliza Tomczyk, Linda Walsh, oraz Joanne Whelan.

Strona internetowa projektu employ.dsw.edu.pl
EMPLOY na platformie Twitter: @EMPLOY2016

Spis treści

1. O PRZEWODNIKU	5
Dla kogo przewodnik?	5
Uczenie się z doświadczeń nietradycyjnych studentów	5
Jak korzystać z przewodnika?	6
Różnorodność doświadczeń bogatym źródłem wiedzy w rozwoju kariery zawodowej	6
Układ treści przewodnika	7
2. REFLEKSJA NAD TWOIMI DOŚWIADCZENIAMI ZWIĄZANYMI Z NAUKĄ I PRACĄ	9
3. ZATRUDNIENIE I „ZATRUDNIALNOŚĆ” Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCÓW I STUDENTÓW NIETRADYCYJNYCH	11
Czego pracodawcy poszukują w absolwentach	11
Refleksje z badań: pracodawcy na temat zatrudnialności absolwentów	11
Wypowiedzi pracodawców na temat zatrudnialności absolwentów	12
Wartość w zatrudnialności absolwentów nietradycyjnych	14
Krytyczne spojrzenie na zatrudnialność – nie tylko obowiązek absolwenta	14
4. PRZED JAKIMI WYZWANIAMİ STOJĄ STUDENCI NIETRADYCYJNI POSZUKUJĄCY STABILNEGO I SENSOWNEGO ZATRUDNIENIA PO STUDIACH?	15
Refleksje z badań na temat wyzwań, przed jakimi stoją studenci nietradycyjni w poszukiwaniu zatrudnienia po studiach	15
Opisy przypadku studentów związane z wyzwaniami podczas przechodzenia na rynek pracy po studiach	16
5. STAWIANIE CZOŁA WYZWANIAM: STRATEGIE WYKORZYSTYWANE PRZEZ STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW	21
Refleksje z badań: w jaki sposób studenci stawiają czoła wyzwaniam związanym z zatrudnieniem po studiach	21
Wypowiedzi studentów na temat strategii	23
6. Z JAKICH FORM WSPARCIA MOGĄ KORZYSTAĆ STUDENCI I ABSOLWENCI?	25
Formy wsparcia dla studentów nietradycyjnych podczas tranzycji	25
Formy wsparcia nieformalnego	25
Formy wsparcia na uniwersytecie	26
Spojrzenie na praktyki, staże i inne formy doświadczenia zawodowego	29
Formy wsparcia poza uniwersytetem	30
7. RÓŻNORODNOŚĆ SPOŁECZNOŚCI STUDENTÓW JAKO ATUT NA RYNKU PRACY ABSOLWENTÓW	35
Refleksje końcowe	37
8. MATERIAŁY DODATKOWE	39
9. EMPLOY: INFORMACJE O PROJEKCIE BADAWCZYM	43

1. O PRZEWODNIKU

Dla kogo przewodnik?

Przewodnik ten napisany został dla studentów i absolwentów „nietradycyjnych”, poszukujących wskazówek, jak znaleźć taką ścieżkę kariery, która w sposób zadowalający wykorzystywałaby ich wykształcenie i dotychczasowe doświadczenia życiowe.

Mówiąc o studentach i absolwentach nietradycyjnych, mamy na myśli grupy i społeczności, które w różny sposób są słabo reprezentowane w szkolnictwie wyższym. Zalicza się do nich tak różnorodne grupy, jak na przykład: studenci dojrzałego, którzy powracają na uniwersytet po zdobyciu innych doświadczeń lub rozpoczynają studia w późniejszym okresie życia; studenci pochodzący z rodzin, w których są oni pierwszym pokoleniem uczestniczącym w edukacji uniwersyteckiej; studenci reprezentujący mniejszości etniczne oraz studenci niepełnosprawni.

W ostatnich dwudziestu latach uniwersytety europejskie coraz szerzej otwierają się na nietradycyjnych studentów. Ogromnie ubogaciło to uniwersytety, które dzięki temu stały się instytucjami bardziej dynamicznymi, ciekawymi i autentycznie reprezentatywnymi. Pragniemy, aby studenci ci otrzymywali wsparcie na różnych etapach i w różnych aspektach swoich doświadczeń związanych z uczelnią, włącznie z rozwojem kariery – zwłaszcza że nasz projekt badawczy i inne źródła pokazują, że studenci nietradycyjni wciąż napotykają bariery na rynku pracy.

Wiele z materiałów doradczych dotyczących tematyki kariery nie wyszczególnia konkretnych wyzwań, z jakimi spotykają się studenci pochodzący ze środowisk nietradycyjnych – ważne kwestie pozostają bez odpowiedzi. Stworzyliśmy ten przewodnik, ponieważ sądzimy, że istotne jest, aby wziąć pod uwagę zarówno doświadczenia, jak i potrzeby studentów nietradycyjnych kiedy to budują oni swoją ścieżkę kariery i dokonują tranzykcji, często nie bez trudności, z uczelni na rynek pracy.

Uczenie się z doświadczeń nietradycyjnych studentów

Materiał tu zawarty odwołuje się do 360 wywiadów przeprowadzonych przez badaczy z sześciu współpracujących uniwersytetów w Anglii, Irlandii, Polsce, Portugalii, Hiszpanii i Szwecji (więcej informacji na temat projektu EMPLOY znajduje się na końcu przewodnika).

Badania finansowane były przez Unię Europejską poprzez program Erasmus +, obejmowały okres trzech lat i przeprowadzone były wśród bardzo zróżnicowanej grupy osób z wyżej wymienionych sześciu krajów europejskich. Rozmawialiśmy ze studentami i absolwentami nietradycyjnymi, z kadrą uniwersytecką, pracodawcami, reprezentantami różnych instytucji państwowych, związków, organizacji zrzeszających pracodawców i organizacji branżowych.

W naszych wywiadach pytaliśmy o to, co według naszych respondentów czyni absolwenta „zatrudnialnym” (*employable*); pytaliśmy również o ich doświadczenia związane z nauką i pracą. W szczególności pragnęliśmy dowiedzieć się, co mogłoby być pomocne dla studentów nietradycyjnych po zakończeniu nauki na uczelni – w okresie, kiedy wchodzi oni na rynek pracy.

Przewodnik priorytetowo traktuje głosy studentów i absolwentów oraz podkreśla ich doświadczenia i specyficzne potrzeby. Pracując z przewodnikiem, poznasz przypadki, historie życiowe i doświadczenia studentów z innych krajów, które być może nie będą pokrywały się z Twoimi doświadczeniami. Sądzimy jednak, że ten transeuropejski wymiar przewodnika pozwoli na zobaczenie własnych doświadczeń z innej, ponadlokalnej perspektywy.

Nie będziemy zamieszczać tu konkretnych porad, jak znaleźć pracę, jako że można je znaleźć w innych publikacjach (lista dostępnych porad i pomocnych linków dotyczących tematyki kariery znajduje się na ostatnich stronach przewodnika). Sądzimy również, że niejednokrotnie porady takie są nazbyt uproszczone i sugerują, że tak zwanym „dobrym podejściem” można poradzić sobie z bezrobociem lub sytuacją, kiedy utknęło się w pracy, która nie przynosi satysfakcji.

Rzeczywistość jest inna – dziesiątki lat badań, również tych zgromadzonych na potrzeby tego przewodnika, pokazują, że brak równouprawnienia w wymiarze edukacji, pracy i życia społecznego jest problemem głęboko zakorzenionym w państwach europejskich. Człowiek nie poradzi sobie z tym brakiem równouprawnienia w pojedynkę.

Dlatego też uważamy, że należy zakwestionować takie rozumienie pojęcia „zatrudnialności”, które zakłada, że odpowiedzialność za nie przypisywana jest tylko i wyłącznie absolwentom. To z tej właśnie krytycznej i realistycznej perspektywy chcemy spojrzeć na to, co mogą uczynić absolwenci, aby poprawić swoje możliwości zawodowe.

Nasz przewodnik nie jest zatem tradycyjną publikacją na temat „jak znaleźć pracę”; jest raczej materiałem edukacyjnym zachęcającym do refleksji dla tych, którzy myślą o przejściu (tranzykcji) ze świata uniwersytetu na rynek pracy. Jest on przede wszystkim materiałem edukacyjnym, dzięki któremu uznasz, że rynek pracy dla absolwentów jest wart tego bogatego doświadczenia, jakie już posiadasz jako student nietradycyjny.

Przewodnik jest napisany z myślą o potrzebach specyficznych grup studentów i zawiera materiały dotyczące:

- ▶ doświadczeń absolwentów nietradycyjnych w tranzycji z uczelni wyższej na rynek pracy,
- ▶ czego pracodawcy poszukują u absolwenta,
- ▶ niektórych wyzwań, jakie często napotykają absolwenci nietradycyjni na rynku pracy,
- ▶ form wsparcia i strategii wykorzystywanych przez absolwentów w poszukiwaniu pracy oraz odniesień bibliograficznych i linków do szerszej informacji na temat zatrudnialności (*employability*), kwestii równouprawnienia oraz kształcenia wyższego.

Być może zainteresuje Cię również to, że nasz projekt badawczy posłużył do stworzenia dwóch przewodników – ten drugi adresowany jest do pracodawców i pracowników uczelni. Zachęcamy do odwiedzenia strony projektu www.employ.dsw.edu.pl

Jak korzystać z przewodnika?

Chcielibyśmy, aby przewodnik był wykorzystywany w wielu kontekstach i do różnych celów. Dlatego zdecydowaliśmy się na prostą i przyjazną formę dla jego użytkowników oraz możliwą do zaadaptowania w każdych warunkach.

Jak już wcześniej wspomnieliśmy, nasz przewodnik jest materiałem edukacyjnym i może być wykorzystywany zarówno w kontekście pracy indywidualnej, jak i nauki w grupie. Ma on na celu zachęcić do krytycznej refleksji na temat kwestii pracy i zatrudnialności; chcemy uczynić to w taki sposób, aby mogli z tej refleksji skorzystać studenci nietradycyjni, którzy po ukończeniu uczelni poznają różne możliwe ścieżki kariery.

Różnorodne zadania i ćwiczenia zawarte w naszym przewodniku mają zachęcić Cię do uświadomienia sobie, jak ważne są własne doświadczenia autobiograficzne, edukacyjne oraz zawodowe w rozpoznaniu i znalezieniu takiej pracy, jaką chciałbyś/chciałabyś wykonywać.

Zadania te oparte są na założeniach teorii andragogicznych, według których przeżyte doświadczenia (*lived experience*) stanowią bogate źródło wiedzy.

W teoretycznych założeniach (andragogicznych) o uczeniu się i nauczaniu dorosłych istotna jest też krytyczna refleksja (*critical reflection*) w wymiarze osobistym oraz grupowym, jako sposób na zmierzenie się z treściami ortodoksyjnymi, które pomniejszają możliwości rozwoju, jak również sposób na rozpoznanie źródeł niesprawiedliwości i braku równości w świecie społecznym.

Każdy rozdział poświęcony jest osobnemu aspektowi zatrudnialności wśród absolwentów, a na samym początku rozdziału będziemy zachęcać Ciebie, naszego czytelnika, abyś poświęcił chwilę na refleksję dotyczącą jego głównego tematu. My również będziemy dzielić się naszymi przemyśleniami na temat tego, co wynieśliśmy z badań.

Następnie zamieszczone będą materiały z tychże badań (studium przypadku, opowieści itd.); zachęcamy do zaznajomienia się z nimi i poczynienia notatek na marginesach – może to być na przykład czytanie z pytaniem przewodnim. Na końcu rozdziału znajdują się ćwiczenia – tu chcielibyśmy, abyś indywidualnie, w grupie lub i indywidualnie, i grupowo zastanowił(a) się nad swoimi reakcjami i przemyśleniami związanymi z czytany tekst.

Mamy nadzieję, że treści i przemyślenia, które wyniosłeś/aś z tego przewodnika, będą miały swoją kontynuację w Internecie, zatem na końcu każdego rozdziału znajdziesz następującą notkę:

Kontynuuj naszą rozmowę na Twitterze ... @Employ2016

Podczas trwania projektu wykorzystywaliśmy platformę Twitter, aby dzielić się wynikami badań, materiałami źródłowymi i aby rozmawiać na temat tranzycji studentów nietradycyjnych do pracy po ukończeniu uczelni. Bardzo pragniemy, abyś dołączył(a) do naszych rozmów, dzieląc się tym, jak odbierasz różne ćwiczenia i wyzwania zawarte w tym przewodniku, ale również abyś dzielił(a) się swoimi doświadczeniami i wiedzą.

Różnorodność doświadczeń bogatym źródłem wiedzy w rozwoju kariery zawodowej

Choć studenci nietradycyjni niewątpliwie napotykają wyzwania w swoich poszukiwaniach dobrej pracy po studiach, istotne jest, aby skupić się na bogactwie doświadczeń, które możesz wnieść jako student lub absolwent nietradycyjni. Nasze badania pokazują, że pracodawcy, niezależnie od kraju europejskiego, dążą do stworzenia takich zasobów pracowniczych, w których doświadczenie i pochodzenie społeczne będą bardziej zróżnicowane i bogatsze. Zależy nam zatem, abyś podczas pracy z naszym przewodnikiem zaczął/ęła zauważać wartość, jaką niesie ze sobą różnorodność doświadczeń wśród grup nietradycyjnych. Chcemy też, abyś rozwijał(a) bogatą i szczerą opowieść o swojej nauce i pracy, która to z kolei będzie wzbudzać prawdziwe zainteresowanie ze strony pracodawców, ceniących sobie ujawniające się na wiele sposobów zróżnicowanie wśród swoich pracowników. Ta właśnie istotna i pozytywna kwestia będzie konkluzją naszego przewodnika – zróżnicowanie, jakie przynosi doświadczenie i środowisko studentów nietradycyjnych jako zasób, z którego można czerpać dla uzyskania zatrudnienia po studiach.

Ćwiczenie 1.1: Dzienniczek Rozwoju Kariery

Wiele ćwiczeń zawartych w tym przewodniku nawiązuje do procesów refleksji indywidualnej i grupowej. Innymi słowami, zachęcamy Cię, abyś poświęcił(a) czas na to, aby głębiej zastanowić się nad swoimi doświadczeniami osobistymi w szerszym kontekście społecznym.

Być może tego rodzaju procesy refleksji nie są Ci obce, a może jest to dla Ciebie coś nowego. Nieważne, czy zetknąłeś/aś się już z nauką przez refleksję (reflective learning) – istotnym jest, aby znalazł(-a) się przestrzeń, gdzie będziesz mógł/mogła zanotować swoje przemyślenia i reakcje związane z wykonywanymi tu ćwiczeniami.

Dzienniczek jest przykładem takiej przestrzeni, w której można uchwycić swoje przemyślenia i refleksje. Proponujemy więc, abyś najpierw założył(-a) Dzienniczek Rozwoju Kariery, gdzie będziesz zapisywać przemyślenia dotyczące tego, czego nauczyłeś(-aś) się podczas pracy z naszym przewodnikiem. Dzienniczek taki może mieć różne formy – może to być na przykład tradycyjny dziennik na papierze albo dokument w Wordzie, blog, lub notka głosowa nagrana na swoim telefonie komórkowym. Najważniejsze jest, co Tobie najbardziej odpowiada!

Mamy nadzieję, że niezależnie od wybranej formy, będziesz ten dzienniczek prowadzić nawet długo po zakończeniu pracy z przewodnikiem, i że stanie się on odpowiednim miejscem, gdzie będziesz zapisywać swoje mniejsze i większe wyzwania na drodze do rozwoju wybranej przez Ciebie kariery lub ścieżki zawodowej – takiej, która ma dla Ciebie znaczenie.

Jeszcze tylko końcowa uwaga dotycząca refleksji i prowadzenia dzienniczka – kiedy już zagłębisz się w ten proces, może on stać się nauką o charakterze dość emocjonalnym, jako że będziemy oglądać swoje przeszłe doświadczenia jakby w lustrze. Nie wszystkie z tych doświadczeń będą rzecz jasna doświadczeniami pozytywnymi, a ponowne ich przeżywanie może mieć całkiem duży wpływ na nas i nasze obecne życie. Jeśli poczujesz, że proces refleksji jest dla Ciebie zbyt niepokojący, porozmawiaj z kimś, komu ufasz, lub zasięgnij porady u doradców Biura Karier na uczelni.

Układ treści przewodnika

Na samym początku chcemy poprosić Cię, tak jak prosiliśmy uczestników naszych badań, o refleksję na temat Twojej własnej biografii edukacyjnej i zawodowej. Aby pomóc Ci w tym zadaniu, proponujemy stworzenie osi czasu (*timeline*) i tłumaczymy, jak to zrobić.

Następny rozdział poświęcony będzie temu, co wedle opinii naszych studentów i pracodawców uniwersytet robi lub powinien robić, aby podnieść potencjał zatrudnialności. Będziemy zastanawiać się razem z Tobą nad tym, jak według pracodawców wygląda zatrudnialny absolwent.

Następnie rozważać będziemy wyzwania, które stoją przed studentem nietradycyjnym w procesie jego przechodzenia (tranzycji) do pracy po studiach. Tu również będziemy Cię prosić, abyś włączył(-a) się w opowieści wyłaniające się z naszych badań, podejmując refleksję nad wyzwaniami, jakie sam(-a) napotkałeś(-aś) lub wciąż napotykas, próbując rozwijać swoją ścieżkę zawodową po studiach.

Kolejne rozdziały poświęcone będą strategiom i formom wsparcia dla studentów nietradycyjnych na drodze rozwoju ścieżki zawodowej po studiach – tym, które już istnieją, oraz tym, które dopiero należy rozwinąć.

2. REFLEKSJA NAD TWOIMI DOŚWIADCZENIAMI ZWIĄZANYMI Z NAUKĄ I PRACĄ

W naszych badaniach ze studentami oraz absolwentami zastosowaliśmy podejście biograficzne. Oznacza to, że wierzymy, że poprzez słuchanie – uważne słuchanie – historii życia ludzi możemy się wiele nauczyć na temat tego, co w społeczeństwie funkcjonuje prawidłowo, a co nie. W ramach naszego projektu chcieliśmy zagłębić się w ich opowieści o pracy i edukacji i dowiedzieć się z nich, co się sprawdza, a co nie w czasie, kiedy studenci podejmują naukę na uczelni oraz w jej trakcie, jak również na ich drodze do podjęcia pracy jako absolwent. Mamy nadzieję, że Ty również nauczysz się czegoś pożytecznego, czytając ich historie i biorąc udział w ćwiczeniach zawartych w tym przewodniku.

Zanim jednak zajmiemy się niektórymi z tych opowieści i opiniami innych, warto poświęcić chwilę na refleksję na temat Twoich własnych doświadczeń związanych z nauką i zatrudnieniem. Mamy nadzieję, że zastanowisz się nad pytaniami, które zadajemy w tym przewodniku i że w ten sposób odkryjesz, że swoją własną historię możesz poniekąd wpleść w opowieści innych uczestników tego projektu.

Jednym ze sposobów na rozpoczęcie refleksji nad własną historią zawodową jest stworzenie osi czasowej. Oś taką można wykorzystać jako źródło do pisania refleksyjnego, w którym to opowiadasz historię (a przynajmniej jedną z historii) swojej drogi przez pracę i naukę. Wersja robocza Twojej osi czasu może być również punktem wyjścia podczas dyskusji w grupie na temat kształcenia wyższego i kariery zawodowej. Jednocześnie oś może być pomocna, jeśli chciałbyś(-abyś) napisać takie CV lub profil na LinkedIn, które opowiadałoby historię Twojego wykształcenia i doświadczenia zawodowego w sposób, jaki wydaje Ci się najbardziej dopasowany do potencjalnego pracodawcy – jak myślisz, jaką historię chce on usłyszeć? Oś czasowa może być też bardzo przydatna w trakcie przygotowywania się do rozmowy o pracę, na której bardzo Ci zależy – może pomóc nam znaleźć powiązania między naszym doświadczeniem a wykształceniem, które nie zawsze są dla nas jasne od razu. To może pomóc Ci przekonać pracodawcę, że Twój rozwój zawodowy i historia życia zawsze zmierzały w kierunku tej właśnie pracy! Jeśli do osi włączymy też szerszą perspektywę społeczno-ekonomiczną, jak na przykład okres recesji ekonomicznej, pomoże nam to mieć na względzie ten szerszy punkt widzenia i pamiętać, że rozwój kariery nie zależy wyłącznie od starań jednostki.

Ćwiczenie 2.1 Jak stworzyć oś czasu

Kilka słów na temat tego, jak uzupełnić taką oś. Jedną z pokus jest zaczynanie od momentu, kiedy ukończyłeś(-aś) szkołę lub nawet wcześniej – od momentu Twoich narodzin. My jednak radzimy oba końce tej osi pozostawić otwarte. W naszych rozmowach ze studentami i absolwentami ich opowieści często wędrowały wstecz po osi rodzinnej i schodziły na temat rodziców, a nawet dziadków – zarówno starsze pokolenia, jak i szersze kręgi rodzinne i społeczne, stanowią część naszej historii i uchwycenie tych szczegółów sprawia, że obraz naszej historii staje się pełniejszy. Powinieneś/powinnaś też zostawić tę oś otwartą od strony przyszłych wydarzeń – nie kończyć jej na chwili obecnej, ale pozostawić wolne miejsce na spekulacje na temat niedalekiej i odległej przyszłości – nasze uczenie się oraz rozwój karier zawodowych odbywa się bowiem w tych trzech wymiarach czasowych: przeszłości, teraźniejszości oraz przyszłości. Czasem musimy spojrzeć wstecz i popracować nad naszą przeszłością, aby móc kształtować naszą przyszłość.

Jednym ze sposobów stworzenia osi czasu jest przedstawienie „faktów” po jednej stronie, tj. ważnych osobistych dat i wydarzeń, np. roku urodzenia, daty ukończenia szkoły, daty podjęcia pierwszej pracy lub jakiegokolwiek ważnego wydarzenia w Twoim życiu, którym chcesz się podzielić. Po drugiej stronie powinno znajdować się miejsce na Twoje myśli i refleksje na temat tego, jaką rolę odgrywają te wydarzenia w Twoim życiu obecnie, bez martwienia się na tym etapie, jak istotne to jest dla pracodawców lub kariery. Jak już wspomnieliśmy wcześniej, warto rozważyć tu szerszą perspektywę społeczno-ekonomiczną i związane z nią wydarzenia, które to mogły mieć znaczący wpływ na przebieg Twojej osi czasu.

Na następnej stronie zamieściliśmy przykład tego, jak taka rozpoczęta oś może wyglądać, choć pamiętaj o tym, że możesz być kreatywny(a) i dodać tyle szczegółów, kolorów oraz rysunków, ile chcesz. Życie bywa nieuporządkowane i taka może być też Twoja oś czasowa. W poniższym przykładzie połączyliśmy wydarzenia osobiste z wydarzeniami o wymiarze społeczno-ekonomicznym, takimi jak recesja.

Czytając resztę naszego przewodnika, możesz od czasu do czasu powracać do osi i uzupełniać ją o nowe szczegóły. Praca nad taką osią w zasadzie nigdy się nie kończy.

„Fakty” mojej biografii

1930/40: Matka urodziła się w Mayo – wyjechała z Irlandii do Anglii, żeby szkolić się na pielęgniarkę. Rodzina ojca w Anglii we wczesnych latach jego życia często się przeprowadzała.

Urodziłam się w roku 1970.

Recesja w latach 80.
Ukończyłam szkołę w roku 1988.

Okres podejmowania różnej
pracy tymczasowej

Dzieci – 2000, 2002, 2004

2007 do chwili obecnej: recesja
i kryzys finansowy. Narodowe
embargo na rekrutację w sektorze
publicznym na okres kilku lat. Bardzo
uderza to w sektor edukacji.

Uniwersytet – dojrzała studentka
w roku 2010

Za 3 lata?

Przemyślenia na temat mojej biografii

Zastanawiam się, czy brak stabilnej sytuacji życiowej mojego ojca, a także emigracja matki do Anglii, miały wpływ na to, jak postrzegałam mój własny wyjazd, kiedy już dorosłam. Może czułam, że nieunikniona będzie moja emigracja do Wielkiej Brytanii, ale wróciłam – jak moi rodzice zresztą – i jak moi dziadkowie, teraz, gdy sobie o tym przypominam.

Lata osiemdziesiąte były przygnębiającym czasem, jeśli chodzi o naukę w szkole – nie mieliśmy praktycznie żadnego doradztwa w zakresie kariery, i jeśli nie miało się bardzo dobrych wyników w szkole, to nie było właściwie żadnego wyboru poza emigracją.

Przechodziłam wiele razy z pracy do pracy – choć zawsze pracowałam – zawsze dostosowywałam się do wymogów i warunków pracy. Czułam, że z wiekiem coraz bardziej pociąga mnie praca ważna dla społeczeństwa, w której w jakiś sposób mogłabym wykazać się kreatywnością. Może powinnam ten temat poruszać w rozmowach o pracę – sprzedać się lepiej?

Dlaczego powrót na studia? Wydaje mi się, że chciałam zrobić coś ze swoim życiem – zawsze miałam pasję do nauki i czułam, że powinnam zrobić więcej. Interesowała mnie edukacja – może ze względu na to, że zajmowałam się sprawami związanymi ze szkołą moich dzieci – ale może też ze względu na lata zastanawiania się, dlaczego za moich czasów nie wiodło mi się najlepiej w szkole. Edukacja stała się motywem przewodnim moich zainteresowań...

Och, nie jestem pewna, ale wydaje mi się, że musi to być coś, w co wierzę – i co da mi pewne poczucie stabilności zatrudnienia – ale co?

Kontynuuj naszą rozmowę na Twitterze ... @Employ2016

3. ZATRUDNIENIE I „ZATRUDNIALNOŚĆ” Z PUNKTU WIDZENIA PRACODAWCÓW I STUDENTÓW NIETRADYCYJNYCH

Jak Ci się wydaje, czego szuka pracodawca w absolwencie? Co mówią na ten temat sami pracodawcy? Tymi pytaniami zajmiemy się w tym rozdziale naszego podręcznika.

Głęboka refleksja na temat tego, czego szukają pracodawcy, może pomóc nam na drodze do znalezienia takiej pracy, na której będzie nam zależało. Równocześnie może nam to pomóc bezpośrednio w przygotowaniu się do rozmów o pracę.

Warto tu nadmienić, że umiejętność przedstawienia własnych doświadczeń życiowych w trafny i przekonujący sposób jest cechą, która była często uważana przez pracodawców za bardzo istotną przy wyborze kandydatów.

Ten rozdział, a także format naszego przewodnika, jest w pewnym sensie skonstruowany tak, żeby Cię do tego przygotować. Jednocześnie chcielibyśmy poprosić Cię o to, żebyś podczas czytania tego rozdziału spojrzeł(a) *krytycznie* na oczekiwania pracodawców. Czy wydaje Ci się, że są one zbyt wielkie? Czy myślisz, że ich preferencje mogą potencjalnie dyskryminować studentów i absolwentów nietradycyjnych? I, co istotne, jeśli tak właśnie jest, co można z tym problemem zrobić?

Tak jak wspomnieliśmy wcześniej, w kontekście procesu uczenia się na temat zatrudnialności absolwentów, ważne jest to, abyście zaczęli od własnych przemyśleń.

Ćwiczenie 3.1 Twoje przemyślenia na temat tego, czego pracodawcy poszukują u absolwentów

Refleksja indywidualna: Poświęć chwilę na zastanowienie się nad tym, czego pracodawcy ogólnie poszukują w absolwencie? Jeśli przyjdzie Ci na myśl konkretna branża lub konkretny pracodawca, czy potrafisz rozpoznać, czego szukają? Jakie jest prawdopodobieństwo tego, że pracodawcy poszukują do pracy absolwentów nietradycyjnych? Nie zapomnij zapisać swoich przemyśleń w dzienniczku, w jakiegokolwiek wybranej formie.

Jeśli robisz to ćwiczenie w grupie. Po przemyśleniu tych pytań, podziel się swoimi spostrzeżeniami, pracując w małej grupie. Czy wyłaniają się jakieś podobne kwestie? Czym różnią się Twoje spostrzeżenia od opinii innych? Czy dyskusja w grupie spowodowała, że zmieniłeś/łaś zdanie na temat któregoś z poruszonych tematów? Wykorzystaj dzienniczek, aby zapisać wszelkie refleksje wyłaniające się z dyskusji w grupie.

Czego pracodawcy poszukują w absolwencie

Mamy nadzieję, że poświęciłeś/aś chwilę na refleksję, indywidualnie bądź w grupie, nad tym, czego pracodawcy poszukują w absolwencie.

A co na ten temat myślą sami pracodawcy? Czy poszukują oni tych cech, które według nas posiada lub powinien posiadać absolwent? Przyjrzyjmy się teraz bliżej temu, czego dowiedzieliśmy się z naszych rozmów i wywiadów z pracodawcami.

Refleksje z badań: pracodawcy na temat zatrudnialności absolwentów

Z naszych rozmów z pracodawcami w sześciu krajach europejskich dowiedzieliśmy się jednej istotnej rzeczy – że dobry dyplom licencjatu uczelni wyższej jest teraz często tylko podstawowym wymogiem dla wielu stanowisk. Jeszcze niedawno uważano, że dyplom uczelni wyższej sam w sobie wystarczy, aby dostać dobrą pracę po studiach. Wraz z upływem czasu jednak zmieniło się to, co stanowi o atrakcyjności absolwenta dla pracodawcy; pomimo że dobre oceny i wyniki studiów nie pozostają bez znaczenia i mogą być narzędziem pierwszej selekcji kandydatów w początkowych stadiach rekrutacji absolwentów, to jednak „to coś jeszcze”, czym mogą wykazać się niektórzy absolwenci, jest dla pracodawcy kwestią wyróżniającą.

Czym jest jednak owo „coś jeszcze”? Trudniej jest to określić, ponieważ pracodawcy spodziewali się w tym przypadku różnych rzeczy; zdawali się też mieć wysokie oczekiwania i zróżnicowane poglądy dotyczące definicji pojęcia „czegoś jeszcze”. Czasem wymogi i oczekiwania pracodawców w stosunku do absolwentów zdawały się nawet niespójne. Przyglądnijmy się temu tematowi bliżej, analizując wypowiedzi pracodawców.

Poniżej znajduje się lista głównych cech, które według wypowiedzi naszych pracodawców z poszczególnych krajów czynią absolwenta zatrudnialnym. Prosimy zwrócić uwagę na to, że różnią się one znacznie w zależności od sektorów lub branż zawodowych – tak więc dla poszczególnych pracodawców reprezentujących instytucje mniejsze lub większe, z różnych krajów czy też z różnych branż zawodowych zatrudnialność będzie znaczyła coś innego. Dobrze jest jednak przedstawiać takie zróżnicowane spojrzenie na temat zatrudnialności – może to być pomocą w Twoich rozważaniach na temat różnorodnych oczekiwań pracodawców.

Ćwiczenie 3.2 Zapoznanie się z wypowiedziami pracodawców na temat zatrudnialności i poczynienie notatek

Przeczytaj uważnie listy cech „zatrudnialności” według pracodawców oraz następujące po nich wypowiedzi. Co Ci się rzuca w oczy? Z czym się zgadzasz, a z czym się nie zgadzasz? Zanonuj swoje przemyślenia i przedyskutuj je. Jeśli pracujesz w grupie, porównaj swoje notatki z innymi osobami – w parach lub małych grupach.

Niezależnie od tego, czy pracujesz indywidualnie czy w grupie, wykorzystaj swój Dzienniczek Rozwoju Kariery jako miejsce, gdzie możesz zanotować swoje przemyślenia i odpowiedzi na treści zawarte w przewodniku lub na kwestie wyłaniające się z dyskusji w grupie.

Kraj	Czego pracodawcy poszukują w absolwencie
Portugalia	Uczciwość, pokora, odpowiedzialność, szacunek, zaangażowanie, gotowość adaptacji, mobilność i gotowość do podróżowania, ogólna postawa (język ciała), motywacja, gotowość i umiejętność radzenia sobie w stresujących sytuacjach.
Wielka Brytania	Samoświadomość, elastyczność, pewność siebie, odporność w trudnych sytuacjach, cechy przywódcze, dobrze rozwinięte umiejętności komunikacji, zdolność budowania relacji, umiejętności prezentacji, pracy w grupie, zdolność do rozpoznania i umieszczenia doświadczeń w danym kontekście w taki sposób, aby pokazać swoje umiejętności jako odpowiednio dostosowane do konkretnych sytuacji w pracy, dostosowanie się do kultury pracy danej firmy i utożsamienie się z jej filozofią.
Hiszpania	Elastyczność oraz gotowość do wykonywania różnych zadań włącznie z tymi, które mogą się pracownikowi nie podobać lub które nie są związane bezpośrednio z jego kierunkiem na dyplomie uczelni. Umiejętność pracy w zespole. Umiejętność adaptacji do zmieniających się sytuacji i umiejętność wyróżniania się wśród innych; argumentacja i obrona własnego zdania w wymiarze publicznym, dobra znajomość języka obcego.
Szwecja	Wiedza teoretyczna oraz umiejętności analityczne, komunikacji i umiejętności osobiste. Pracodawcy różnie rozumieją pojęcie umiejętności praktycznych: jako umiejętność adaptacji w środowisku pracy lub jako zdolność do rozwijania organizacji przy wykorzystaniu swojej wiedzy i świeżego spojrzenia.
Polska	Interesująca osobowość, pasja, otwarty umysł, absolwent, który potrafi się zaangażować i włączyć w firmę oraz rozumie, że jest częścią zespołu; absolwent, który jest twórczy i który podczas pracy potrafi połączyć teorię z umiejętnościami praktycznymi, doświadczeniem i z tym, czego nauczył się poza uczelnią; spójność i dokładność w CV, sposób prezentacji kandydata podczas rozmowy kwalifikacyjnej, umiejętności współpracy z innymi, umiejętności organizacyjne, gotowość do podejmowania nowych wyzwań i nieustannego uczenia się, ogólna ciekawość świata.
Irlandia	Wiedza i doświadczenie odpowiadające zawodowi, ale też szersza wiedza tradycyjnie kojarzona z kształceniem wyższym, wachlarz umiejętności osobistych i społecznych, doświadczenie życiowe, elastyczność, refleksyjność, zdolność do adaptacji, umiejętność szybkiego uczenia się, zrozumienie podstawowych wartości firmy, dostosowanie do kultury firmy, własna motywacja do pracy i przykłady działania z inicjatywą.

Wypowiedzi pracodawców na temat zatrudnialności absolwentów

Poniżej znajdują się konkretne komentarze i wypowiedzi pracodawców na temat ich oczekiwań co do absolwentów – rozwijają one kwestie poruszone wcześniej w tym rozdziale. Czytając je, podkreśl lub zanotuj to, co wydaje Ci się interesujące lub nurtujące. Na końcu zamieszczamy zestaw pytań do refleksji, dzięki którym będziesz mógł/mogła pełniej rozwinąć swoje przemyślenia.

“ To jest już zauważane, że dotarliśmy do takiego etapu, że sam dyplom uczelni dla dyrektora placówki oświatowej to jest formalność, która musi być spełniona. Od tego się zaczyna [...] bo założmy, że mamy 10 CV i chcemy wybrać ze 3 osoby na rozmowę, więc szybko się przerzuca, kwalifikacje są obligatoryjne, bo nie będzie się starał o pracę ktoś, kto nie ma kwalifikacji, więc patrzmy na te dalsze punkty CV. (Ewelina, pracodawca w sektorze publicznym, Polska)

“ [...] Tym, co wyróżnia osobę, to to, że naprawdę wykorzystwała swój czas, swoje doświadczenie. Więc wszystko, co zrobiła dodatkowo, jakiegokolwiek dodatkowe działania, w jakie się włączyła i które wyróżniają ją wśród innych osób. Być może było to coś, czego nauczyli się w szkole i wykorzystali, szukając i znajdując ku temu okazję... Pokazując inicjatywę jakby... cokolwiek ich wyróżnia [...] bo to właśnie jest atrakcyjne – dobrze wykształcona osobowość... świetne umiejętności interpersonalne... z ludźmi... dojrzałe podejście... takie rzeczy. To, że osoba nie polega tylko na swoim wykształceniu. Ale że zrobiła coś jeszcze, dodatkowo... albo że pracowała nad swoim rozwojem osobistym... lub że pokazała tak naprawdę swój potencjał. (Jim, rekruter z międzynarodowej branży nauk ścisłych, Irlandia)

“ Kandydat, który od samego początku pokazuje determinację, u którego widać, że szukał i że jest obeznany, który pokazuje silną wolę – taki kandydat ma o 70% większe szanse niż inni. To jest sprawa podstawowa, ponieważ w codziennym życiu człowiek uczy się, pokonuje i doskonali to, co NIE JEST za dobre. Więc jeśli nie masz determinacji

i uważasz z góry, że jesteś najlepszym kandydatem do danej pracy, to nie jest dobrze. [...] ludzie muszą pokazać, że chcą łapać okazje i starać się, brać odpowiedzialność i to w pozytywny, pogodny sposób. (Lucia, pracodawca w sektorze prywatnym, Portugalia)

“ Samoświadomość to całkiem ważny element, że ktoś jakby rozumie swoje mocne i słabe strony. Jest dużo studentów, którzy są nazbyt pewni siebie i takich, którzy mają za mało tej pewności, ale to ta zrównoważona wiedza, co możesz wnieść do firmy, a czego jeszcze musisz się nauczyć. Myślę, że pewien poziom inteligencji jest ważny, dlatego zachowaliśmy nasze wymagania co do ocen na dyplomie [...] nie oczekujemy, że będziesz miał(a) doświadczenie, my wyszkolimy. Apetyt na naukę to też zdaje się ważna sprawa. My poszukujemy tych umiejętności miękkich bardziej niż tych twardych, bo twardych możemy nauczyć. (Jane, sektor prywatny, UK)

“ To jest trochę jak z prawem jazdy, jak już zaczniesz pracować, to zaczynasz też budować pewną bazę dla przyszłych szkoleń i zaczynasz się rozwijać, i takie zrozumienie na temat, kim ty jesteś i dla kogo pracujesz, rozumienie ludzi, rozumienie jak ludziom pomagać w ich rozwoju tak, aby przyczyniali się do rozwoju firmy. To jest ważna wiedza... dotyczy wielu aspektów: samej organizacji/firmy, nauki z dziedziny behawioralnej, i różnych dziedzin, gdzie poddawane jest to dyskusji... jeśli masz tę wiedzę akademicką, umiejętność racjonalnego myślenia, ale też praktyczne rozumienie pracy z ludźmi, ekonomii, to wtedy jesteś dobrze przygotowany (Pracodawca 3, pracownik na uniwersytecie, sektor HR, Szwecja)

“ Zawsze zadajemy pracodawcom jedno pytanie, a oni, dokładnie wszyscy – nieważne, czy przedsiębiorca, manager zasobów ludzkich czy manager – wszyscy odpowiadają nam tak samo: „Po prostu chcę, żeby dana osoba chciała pracować”. Takiego wyznacznika lub profesjonalnego profilu poszukują – chęci do pracy. Oczywiście, kiedy zaczniesz się analizować, co mają na myśli, okazuje się, że nie każdy rozumie „chęć pracy” w ten sam sposób. (Pracownik w samorządzie lokalnym, zajmujący się płatnymi stażami w sektorze prywatnym, Hiszpania)

“ Ważne też jest, aby być ciekawym, oczywiście powinno się trzymać zasad i reguł, ale myślę, że nic w tym złego, aby spróbować robić rzeczy w inny sposób ... żeby umieć trochę zakwestionować (Pracodawca 4, Szwecja, HR)

“ I to jest ważne, żeby ten student napisał jeszcze w CV o tych swoich umiejętnościach, które nabył poza tym rynkiem formalnym. Natomiast te umiejętności zdobywane poza szkołą jeszcze parę lat temu nie miały znaczenia [...] ale jednak to jest tak ważne – te inne umiejętności.

“ Ważne jest, czy oprócz studiów kierunkowych ma jeszcze jakieś inne kursy, studia podyplomowe, czy ma jakieś inne kompetencje i umiejętności, które można będzie maksymalnie wykorzystać w pracy, żeby nie zatrudniać jeszcze dodatkowo kogoś z zewnątrz, z dodatkowych firm. (Hanna, sektor państwowy, Polska)

“ A na drugim miejscu to jest pasja. Jeżeli przychodzi taki student do naszej instytucji, to okazuje się, że on nie ma takiej iskry bożej, już nie mówię o talencie, ale nie ma takiej osobowości zbornej, takiej, która pozwalałaby mu wejść do biura i powiedzieć: wiem to i to, mogę w tym pomóc, albo jakkolwiek przedstawić od siebie propozycje. (Maciej, sektor samorządowy, Polska)

“ Ja jeśli mam 2 stanowiska i 15 CV, to naprawdę nie zapraszam 15 osób na rozmowę. Ja dokonuję przesiewu i wybieram te osoby, które chciałabym zaprosić i chciałabym się od nich czegoś dowiedzieć. Zwracam uwagę na to, jakie miały praktyki, dla mnie atutem jest, jeśli ta osoba miała kontakt z osobami z niepełnosprawnością, nie tylko w postaci praktyk, ale czasem w ramach wolontariatu, jakiejś innej formy aktywności. Jeśli wierzę, że taka jest jej droga, że tak wybiera. (Wioletta, sektor pozarządowy, Polska)

“ Podejście. Wszystko zależy od podejścia. Podejście i umiejętności... [...] Chęć włączenia się, zaangażowania. Ważny jest szacunek, i zaufanie, i docenienie. [...] Ważne jest, jakie kroki musisz podjąć, aby dojść do sukcesu. Jakie kroki podejmiesz – albo tak jak ci, którzy grają w piłkę nożną jako drużyna, a dana osoba jest kapitanem tej drużyny, gra już w niej od trzech lat i podchodzi do tego z wielką pasją. Takie osoby będą dobrymi liderami, ponieważ nie ma wielkiej różnicy pomiędzy tymi dwoma sytuacjami – tu chodzi przede wszystkim o umiejętności transferowalne. [...] Brak zainteresowania, obojętność, osobiście nie znoszę chojractwa – o mój Boże. Bo masz dyplom uczelni? Gratulacje – no wiesz, taki dyplom ma 90% osób pracujących w tym budynku. Co ty masz, czego nie mają inni? To właśnie będzie Cię wyróżniać. (Kierownik Zarządzania Talentami, duża firma prywatna, Irlandia)

“ Szukam ludzi, którzy są łagodnie pewni siebie ... bez bycia aroganckimi, z poczuciem humoru, i z własną inicjatywą. Kogoś, kto jest elastyczny, kto chce się wdrożyć i zabrać do roboty [...] Ludzi, którzy są inteligentni, z ambicją, ale wiesz, w ramach rozsądku, hmm, tacy, którzy się uczą, są surowym materiałem, który można uformować w miarę upływu czasu. (Konsultant HR, Irlandia)

“ [Szukamy] ludzi dobrych... takich z dobrym wykształceniem, dobrze rozwiniętymi umiejętnościami badawczymi, którzy zabiorą się do pracy bez zbytniego ociągania się, ale wniosą też do niej świeże podejście. [...] jak są, no wiesz, wszechstronni ... jak... czy potrafią od razu zabrać się do pracy... czy jak przyjdą będą potrafili przystosować się do innego środowiska. (Rekruter w sektorze publicznym, Irlandia)

Ćwiczenie 3.3 Refleksje na temat zatrudnialnego absolwenta

Jeśli zaznajomiłeś(łaś) się z tabelką i z wypowiedziami pracodawców oraz poświęciłeś(-aś) już trochę czasu na przemyślenie i przedyskutowanie swoich refleksji, odpowiedz na poniższe pytania, w swoim Dzienniczku Rozwoju Kariery lub pracując w grupie:

Jakie wspólne wątki przewijają się wśród wymienionych krajów na temat tego, co czyni absolwenta zatrudnialnym?

W jaki sposób rozumienia przez pracodawców pojęcia „absolwenta zatrudnialnego” różni się od Twojego rozumienia tego pojęcia lub stanowi dopełnienie tego, jak Ty owo określenie rozumiesz?

Wartość w zatrudnialności absolwentów nietradycyjnych

Poświęciłeś(-aś) już trochę czasu na refleksję na temat swoich własnych doświadczeń związanych z pracą w zawodzie i edukacją. Czytając ten rozdział, bardziej szczegółowo przyjrzałeś(-aś) się temu, co wedle pracodawców czyni absolwenta zatrudnialnym. Wiele z cech i kompetencji, o których wspominaliśmy w tym rozdziale, można łatwo utożsamić z grupami studentów nietradycyjnych (np.: doświadczenie, dojrzałość, elastyczność, poparte dowodami i przykładami zaangażowanie w rozwijanie danej ścieżki edukacyjnej lub zawodowej, odporność, wielozadaniowość, itd.).

Ćwiczenie 3.4 Rozpoznawanie wartości w swojej zatrudnialności jako student/absolwent nietradycyjny

Pracując indywidualnie lub w grupie, zastanów się i zanotuj swoje przemyślenia dotyczące następującego pytania: które z cech lub kompetencji wymienionych w powyższym rozdziale według Ciebie są cechami lub kompetencjami, które Ty posiadasz?

Przedstaw konkretny przykład ze swojego doświadczenia związanego z nauką, pracą lub życiem osobistym, który ilustruje tę cechę lub umiejętność. Podczas rozmów o pracę o charakterze wywiadu kompetencyjnego pracodawcy często poszukują właśnie tej zdolności dawania konkretnych i stosownych przykładów.

Zapisz przemyślenia związane z tym ćwiczeniem w swoim Dzienniczku Rozwoju Kariery.

Krytyczne spojrzenie na zatrudnialność – nie tylko obowiązek absolwenta

Niektóre z prób zdefiniowania zatrudnialności absolwentów przez pracodawców i studentów nawiązują do cech i umiejętności osobistych, a niektóre do dodatkowych kwalifikacji i doświadczenia. Wydaje się jednak, że wszystkie one określają „zatrudnialność” jako coś, co należy do absolwenta i, co ważne, jest jego obowiązkiem.

Tak więc można sądzić, że odpowiedź na pytanie, co czyni absolwenta zatrudnialnym, należy tylko i wyłącznie do absolwenta – do Ciebie! I kiedy to czytasz, może Ci się wydawać, że brzmi to całkiem racjonalnie. Czy są inne sposoby postrzegania zatrudnialności absolwentów? Ćwiczenie poniżej ma na celu głębsze zastanowienie się nad tym pytaniem.

Ćwiczenie 3.5 Zatrudnialność absolwentów: kto jest za nią odpowiedzialny?

Pytania do refleksji indywidualnej lub dyskusji w grupie

Wyobraź sobie, że możesz przeprowadzić rozmowę z pracodawcami, z którymi my rozmawialiśmy. Jakie pytania chciałbyś/chciałabyś im zadać?

Czy jest coś, co chciałbyś/chciałabyś dodać? Lub czy jest coś, co należy zakwestionować?

W jaki sposób różne opisy absolwenta zatrudnialnego odnoszą się do doświadczeń studentów nietradycyjnych?

Kto jeszcze oprócz absolwenta odpowiada za zatrudnialność po studiach (aby pomóc sobie w odpowiedzi na to pytanie, weź pod uwagę szerszą perspektywę społeczno-ekonomiczną i związane z nią wydarzenia na Twojej osi czasu)?

W powyższym rozdziale nie poddaliśmy jeszcze pod dyskusję kwestii roli, jaką odgrywa w tym kontekście uczelnia. Ćwiczenie, które umieściliśmy poniżej, ma na celu zachęcić Cię do tego, abyś przyglądnął(ęła) się, jaką rolę odgrywa uczelnia, jeśli chodzi o zatrudnialność absolwentów. Ćwiczenie to może wymagać dłuższej dyskusji lub sięgnięcia do dodatkowych materiałów.

Ćwiczenie 3.6 – pytanie rozszerzone

Jaka jest rola i odpowiedzialność uniwersytetu, jeśli chodzi o wzmacnianie tranzykcji absolwentów nietradycyjnych, prowadzących do znaczącego i stabilnego zatrudnienia? Gdzie uniwersytety działają dobrze, a co mogłyby ulepszyć w kwestii zatrudnialności absolwentów.

Kontynuuj naszą rozmowę na Twitterze ... @Employ2016

4. PRZED JAKIMI WYZWANIAM I STOJĄ STUDENCI NIETRADYCYJNI POSZUKUJĄCY STABILNEGO I SENSOWNEGO ZATRUDNIENIA PO STUDIACH?

W tej części naszego przewodnika będziemy przyglądać się wyzwaniom, jakie stoją przed absolwentami nietradycyjnymi w poszukiwaniu sensownej dla nich pracy.

Następnie będziemy próbować rozróżnić strategie i formy wsparcia, które mogą pomóc absolwentom poradzić sobie z tymi wyzwaniami.

Sądzymy, że lepiej będzie, jeśli najpierw rozważysz te szerokie wyzwania w kontekście swoich własnych doświadczeń. Zanim więc przyjrzymy się temu, co na ten temat powiedzieli inni, poświęć chwilę na ćwiczenie poniżej. Tym, co może pomóc nam skłonić się ku innemu postrzeganiu pewnych kwestii, to przyjrzenie się własnym wyzwaniom, a następnie rozpatrzenie ich w szerszym kontekście oraz ich ponowne sformułowanie ze świadomością, że inni również na swojej drodze spotykają podobne wyzwania. Być może zaczniemy patrzeć na wyzwania związane z zatrudnialnością absolwentów jako na coś więcej niż tylko nasz własny problem.

Co więcej, umiejętność wyciągania wniosków z takich wyzwań, z jakimi spotkałeś(-aś) się podczas swojej nauki i pracy zawodowej, może być dla Ciebie atutem podczas procesów związanych z rekrutacją do pracy.

Ćwiczenie 4.1 Refleksja nad wyzwaniami, przed którymi stoją studenci /absolwenci nietradycyjni w czasie poszukiwań zatrudnienia

Zastanów się nad odpowiedzią na poniższe pytanie; następnie dokonaj samodzielnej analizy w postaci notatki refleksyjnej w swoim Dzienniczku Rozwoju Kariery i/lub dyskusji w grupie.

Jakie wyzwania napotykaś na drodze szukania pracy po studiach – takiej, jaką chciałbyś/chciałabyś wykonywać? (jak wcześniej, stworzenie osi czasu i/lub wpisu do dzienniczka może pomóc Ci w przemyśleniach na ten temat)

Refleksje z badań na temat wyzwań, przed jakimi stoją studenci nietradycyjni w poszukiwaniu zatrudnienia po studiach

Studenci, którzy wzięli udział w naszych badaniach, opowiedzieli nam o trudnościach, jakie napotkali lub napotykać podczas poszukiwania zatrudnienia po studiach. Wiele z tych trudności związanych było z pochodzeniem ze środowiska lub społeczności, w których osoby te miały mniejsze możliwości niż ludzie ze środowisk bardziej uprzywilejowanych.

Dlatego też dla studentów pochodzących na przykład z mniejszości etnicznej lub środowiska imigrantów to właśnie ten aspekt ich tożsamości był dla nich największym wyzwaniem w poszukiwaniu zatrudnienia po studiach. Być może chodziło tu bardziej o to, że pochodzenie z takiego środowiska było w jakiś sposób „widoczne”.

Warto tu zaznaczyć, że choć jest to trudna kwestia, firmy i instytucje są zobowiązane przestrzegać regulacji prawnych dotyczących równouprawnienia; należy więc w takich przypadkach zawsze sprawdzić zobowiązania danej firmy lub instytucji (więcej informacji na ostatnich stronach przewodnika).

Niektórzy studenci niepełnosprawni stawali przed konkretnymi wyzwaniami związanymi z nauką i środowiskiem pracy zawodowej. Mówili nam, jak trudno jest ludziom postrzegać ich w szerszej perspektywie, a nie tylko kojarzyć ich z niepełnosprawnością – widoczną lub też nie. W podobnym tonie wypowiadali się niektórzy absolwenci, dla których znaczącą barierą było poczucie, że są oni od razu postrzegani jako klasa robotnicza, na przykład przez akcent w wymowie. Kolejnym przykładem tego, w jaki sposób pochodzenie z danej klasy społecznej może stanowić dla studentów znaczącą barierę, jest to, że w porównaniu ze studentami z klasy średniej odczuwali oni brak dostępu do kręgów społecznych i zawodowych, które są tak istotne w początkach rozwoju kariery.

Kolejną kwestią przewijającą się w analizach badań wielu z naszych uniwersytetów partnerskich i stanowiącą barierę w kontekście studiów na uczelni wyższej i wyborów zawodowych było rodzicielstwo oraz związane z nim obowiązki. Według studentów obowiązek sprawowania opieki jako rodzic (o tym głównie wspominały kobiety) ograniczał ich możliwości w podejmowaniu się jakichkolwiek dodatkowych zajęć ponad to, co wymagane było na uczelni; zawężyły również wybór dalszego kształcenia lub podjęcia stażu po ukończeniu studiów. Absolwentki, które były również matkami, napotykały też kolejne bariery, nawet wtedy, kiedy zostały już zaproszone na rozmowę kwalifikacyjną – studentki w jednym z krajów informowały nas, że podczas procesu rekrutacyjnego pytane były o to, czy mają zamiar zająć w ciążę.

Oddanie rodzinie i związanie się z danym miejscem ogranicza wielu absolwentów, jeśli chodzi o elastyczność w wyborze czasu i miejsca pracy, cechę tak cenioną przez pracodawcę u absolwenta.

Co ciekawe, czytając różnorodne wypowiedzi i opowieści studentów-uczestników naszych badań, można zauważyć pewne sprzeczności. Na przykład w niektórych przypadkach studenci uważają, że nawet posiadając dyplom uczelni wyższej, nie są

wystarczająco wykwalifikowani do tego, aby dostać pracę, i muszą w tym celu podejmować studia podyplomowe. Na to zaś, patrząc znów na kwestie finansowe, wielu absolwentów nie może sobie pozwolić.

Jednocześnie niektórzy studenci uważają, że z powodu wieku i wykształcenia wyższego są oni „zbyt doświadczeni”, żeby dostać pracę, że nie są oni tymi jednostkami „do uformowania”, których tak bardzo poszukują pracodawcy wśród młodszych absolwentów. Sprzeczności te nie wynikają oczywiście z życia osobistego absolwenta, ale raczej z barier, z którymi spotyka się absolwent na bardzo konkurencyjnym rynku pracy.

W przypadku jednej z pojawiających się trudności można odnieść wrażenie, że jest to coś, z czym można sobie poradzić. Największym wyzwaniem dla niektórych studentów kończących już studia było zorientowanie się w dostępnych dla nich ścieżkach kariery. Studenci ci byli zdania, że skorzystaliby z porady dotyczącej kariery, gdyby na samym początku wzięto pod uwagę ich opowieści i oczekiwania związane z nauką i pracą, obejmujące czas przed podjęciem studiów i po studiach. Wielu studentów nie miało pewności, jaka ścieżka kariery, i czy w ogóle jakakolwiek, była dla nich dostępna. Żałowali oni, że ścieżki te nie były dla nich tak jasne, kiedy decydowali się na wybór kierunku.

Ważną kwestią pojawiającą się w wypowiedziach niektórych studentów – głównie z Irlandii, Hiszpanii i Portugalii – był brak możliwości zawodowych. Dla wielu wysoko wykwalifikowanych i zatrudnialnych absolwentów nietradycyjnych ta kwestia stanowiła największe wyzwanie w poszukiwaniu pracy – efekt kryzysu szczególnie dotkliwy był w tych właśnie krajach. Sensowna praca, gdzie wykorzystałoby swoje wykształcenie wyższe, była po prostu dla nich nieosiągalna, ze względu na wysokie bezrobocie i rządowy program oszczędnościowy.

Ćwiczenie 4.2 Odpowiedź na wyniki badań dotyczących wyzwań: czego według Ciebie brakuje?

W dość ogólny sposób przedstawiliśmy powyżej wyzwania, przed którymi stawali studenci nietradycyjni biorący udział w naszych badaniach. Mamy jednak świadomość, że jest to dalekie od pełnego zrozumienia w tej kwestii.

Odwołując się do swoich doświadczeń, odpowiedz, czy istnieją inne wyzwania, które tu pominęliśmy? Jak bardzo pokrywają się one z Twoimi?

Możesz zapisać swoje przemyślenia w Dzienniczku Rozwoju Kariery lub przedyskutować w grupie.

Opisy przypadków studentów związane z wyzwaniami podczas przechodzenia na rynek pracy po studiach

Chcielibyśmy teraz przyjrzeć się głębiej szczegółom dotyczącym wyzwań zawartych w wypowiedziach samych studentów, którzy wzięli udział w naszym projekcie badawczym. Pozwoli nam to stworzyć jaśniejszy obraz tego, jak te wyzwania wyglądają w rzeczywistości. Poniżej znajdują się opisy przypadków konkretnych studentów, którzy doświadczyli lub doświadczać trudności w poszukiwaniu zatrudnienia po studiach.

Ćwiczenie 4.3

Zaproszenie do tego, aby wybrać, przeczytać wnikliwie i kilkakrotnie opis przypadku na temat wyzwań, które napotkali studenci w procesie poszukiwania ścieżki kariery po studiach.

Przeczytaj kilkakrotnie poniższe opisy przypadku i wybierz ten, który jest najbliższy Twojemu doświadczeniu lub który w jakiś sposób porusza Cię lub przyciąga. Podziel się swoim wyborem z innymi w swojej grupie dyskusyjnej i uzasadnij, dlaczego właśnie tę osobę wybrałeś(-aś), co Cię poruszyło w jej historii. Zanim przejdziesz do następnego ćwiczenia, przeczytaj swój wybrany opis przypadku kilkakrotnie (robiąc adnotacje podczas lektury),

Ana – Portugal

Ana ma 37 lat i urodziła się w Portugalii. Jej ojciec pracował w urzędzie miasta, a matka była nauczycielką w szkole. W szkole podstawowej i średniej uważała się za przeciętną uczennicę. Ana ukończyła studia pierwszego stopnia z literatury i współczesnych języków obcych. Nie udało jej się znaleźć pracy jako nauczycielka, a szukała w całym kraju, włączając w to wyspy portugalskie. Poszukiwała pracy również w Hiszpanii i Wielkiej Brytanii, ale w końcu, zniechęcona dużym bezrobociem wśród nauczycieli, porzuciła tę ścieżkę kariery.

Po ukończeniu studiów udało się jej dostać na staż na Uniwersytecie Trzeciego Wieku, który znajdował się w jej mieście rodzinnym. W ramach stażu organizowała zajęcia kulturalne dla osób starszych i uczestniczyła w projektach europejskich. Kilka godzin poświęciła również nauczaniu dzieci angielskiego na poziomie początkującym. Uniwersytet, na którym odbywała praktyki, oferował jako kierunek magisterski pedagogikę dorosłych i interwencję środowiskową. Program ten wydał się Anie atrakcyjny i otwierający więcej możliwości zatrudnienia. Choć zdała wszystkie przedmioty, nie ukończyła jednak pracy magisterskiej.

Po stażu Ana rozpoczęła pracę w mieście Guadiana. Jest to port, do którego przybywają żeglarze z różnych stron świata – zadaniem Any było zapewnienie wielorakiej pomocy korzystającym z portu. Ana pracowała tam dwa lata i jednocześnie dorywczo uczyła.

Grafik pracy Any był uciążliwy – musiała pracować we wszystkie weekendy i podczas dni wolnych od pracy (wolne miała w ciągu tygodnia). Było to trudne do pogodzenia, zwłaszcza że bardzo chciała zostać matką. Zaczęła więc szukać nowej pracy i dostała ofertę od dwóch byłych studentów ze Stanów Zjednoczonych, którzy założyli firmę zarządzającą nieruchomościami. Ana zaczęła od pracy w niepełnym wymiarze godzin, ale dziś pracuje już na pełen etat i w końcu czuje, że ma trochę stabilizacji. Odmienna kultura pracy, jaką reprezentują jej szefowie, ma, według Any, pozytywny wpływ na jej życie codzienne. Szefowie zaoferowali pokrycie kosztów jej studiów magisterskich z zarządzania w biznesie. Ana może organizować sobie czas pracy pod warunkiem, że wykonuje swoje obowiązki. Według Any najważniejszymi elementami, które przyczyniają się do budowania atmosfery zaufania między nią jako pracownikiem a pracodawcą, są poczucie odpowiedzialności, przyjmowanie obowiązków, dotrzymywanie terminów, bycie proaktywnym i umiejętność rozwiązywania problemów. Swoje wcześniejsze doświadczenie Ana postrzega jako atut: przykładem może tu być jej znajomość angielskiego czy wiedza na temat żeglarstwa.

Ana zauważyła jednak pewne problemy związane z wiekiem i płcią. Jej koledzy mężczyźni otrzymują wyższą pensję, choć ich staż pracy w firmie jest krótszy od Any i pracują oni na podobnych stanowiskach. Ana wie również, że uniwersytet ma specjalne programy i wspiera studentów w sprawach związanych z zatrudnialnością; uważa ona jednak, że usługi te skierowane są wyłącznie do studentów młodszych od niej. Nawet gdyby chciała skorzystać z takich programów, znalezienie na to czasu byłoby niemożliwe – musi przecież brać pod uwagę swoją pracę, zajęcia na uczelni i obowiązki rodzinne.

Mike – Wielka Brytania

Mike, późna trzydziestka, ukończył studia z nauk społecznych ze specjalizacją polityka, uzyskując najwyższą ocenę. Mike podkreśla, że pochodzi z klasy robotniczej.

Wcześniej, w szkole, nauczyciele Mike'a nie zachęcali go do pójścia na uniwersytet po 18. roku życia, a jego rodzice uważali to za stratę czasu, mówiąc, że to „nie dla ludzi takich jak oni”. Mike skończył szkołę w wieku 16 lat i szkolił się w dekarstwie, nie było to jednak jego pasją.

Mike kontynuował swoje zainteresowanie nauką.

Wybrał Uniwersytet w Warwick ze względu na jego renomę. Podobała mu się nauka na studiach, jednak z powodu wieku oraz pochodzenia i klasy społecznej Mike czuł, że nie potrafi odnaleźć się w środowisku uczelni.

Najbardziej chciałby podjąć studia magisterskie, jednak nie jest w stanie sobie na nie pozwolić finansowo. Poszedł raz do doradcy z Biura Karier, jednak porada okazała się dla niego nieużyteczna: powiedział doradcy, że nie chciałby pracować w dużej firmie i że jest zainteresowany pracą w sektorze publicznym, odesłano go do strony internetowej i Mike już więcej nie poszedł po poradę, ponieważ stwierdził, że tyle to mógł sam znaleźć. Poczł się rozczarowany, jako że chciał uzyskać wskazówki i informacje na temat konkretnej pracy.

Jednym z głównych powodów, dla których nie chciał iść do pracy w swojej branży, była obawa, że będzie dyskryminowany zarówno ze względu na wiek, jak i pochodzenie z klasy robotniczej, ujawniające się w jego języku (słownictwie i akcencie). Mike uważa również, że grupy „old boys” są bardzo wpływowe w znajdowaniu najlepszej pracy dla pewnych osób. Twierdzi, że „jeśli chodzi o to, czego poszukują pracodawcy, to nie wydaje mi się, że według nich ja to mam”. Nigdy też nie odwiedzał żadnych targów pracy na terenie uniwersytetu, ponieważ obecne są tam głównie duże firmy i sektor prywatny. Na swojej drodze poszukiwania kariery Mike chciałby uzyskać więcej wsparcia i dostępu do grup ludzi.

Podjął decyzję o powrocie do dekarstwa wyłącznie ze względów finansowych. Ma zamiar założyć firmę i pracować na własny rachunek, tak aby mieć kontrolę nad własnym czasem.

Rafael – Hiszpania

Rafael ma 23 lata i cierpi na rzadką, postępującą chorobę. Chorobę zdiagnozowano u niego, kiedy miał 8 lat.

Rafael pochodzi z bardzo ubogiej rodziny. Jego ojciec od 14. roku życia pracuje jako budowlaniec i nie ma żadnego wykształcenia. Matka Rafaela pracowała jako sprzątaczką, ale musiała rzucić pracę, aby poświęcić cały swój czas na opiekę nad Rafaelem. Zrezygnowała też z nauki ze względu na to, że należała do wielodzietnej rodziny – miała dziewięcioro rodzeństwa – borykającej się z dużymi problemami finansowymi (jako że w rodzinie nie było pieniędzy na materiały szkolne, matka Rafaela musiała powtarzać kilka przedmiotów, aby jej bracia mogli ukończyć szkołę). Obecnie rodzice Rafaela są rozwiedzeni i Rafael mieszka z matką, siostrą i partnerem matki.

Rafael nigdy nie odczuwał żadnego wsparcia ze strony swojego ojca lub rodziny ojca. Uważali oni, że Rafael nie powinien studiować, bo jest osobą niepełnosprawną. Rafael miał jednak wsparcie od matki, która zaszczepiła w nim, jak ważne jest mieć dobre wykształcenie, aby „być kimś” w życiu – wtedy, z powodu swej niepełnosprawności nie mógł rozwinąć się w żadnym zawodzie, jednak według matki, „choć teraz nie ma pracy, jeśli zdobędziesz wykształcenie, będziesz miał więcej możliwości”. Takie podejście matka Rafaela wpoila również jego siostrze, która teraz kończy szkołę średnią.

Obecnie Rafael jest studentem studiów licencjackich na kierunku dziennikarstwo – chciałby specjalizować się w dziedzinie socjalnej, tak aby pomagać innym osobom, które znajdują się w podobnej sytuacji, jak również nauczycielom, którzy czasem „nie wiedzą, jak podchodzić do pewnych form niepełnosprawności”. Rafael postawił sobie za cel uczynienie

niepełnosprawności kwestią ważną i akceptowaną, która nie powinna być żadną barierą w uzyskaniu wykształcenia wyższego lub w rozwoju zawodowym.

W wyniku rozwodu rodziców Rafaela i porzucenia przez matkę pracy, aby opiekować się Rafaelem, jego rodzina doświadcza teraz poważnych trudności finansowych. Ich jedynym dochodem jest niewysoka renta, którą otrzymuje Rafael w związku ze swoją niepełnosprawnością. Mimo że dzięki różnym grantom i stypendium Rafael zdołał pokryć koszty swojej nauki, wciąż napotyka inne bariery na drodze do ukończenia studiów, jak na przykład to, że mieszka 40 kilometrów od uczelni i musi codziennie dojeżdżać na zajęcia w pojeździe specjalnie dostosowanym do przewozu wózka inwalidzkiego; albo to, że na uczelni nie ma żadnej pomocy w podstawowych czynnościach, takich jak pójście do toalety, napięcie się wody, czy zrobienie notatek i pisanie podczas egzaminów. Uzyskanie takiej pomocy pozwoliłoby mu „poczuć się niezależnym”. Braki te zwykle niweluje matka Rafaela, która odwozi go na uczelnię i pozostaje przy nim cały dzień aż do końca zajęć, tak aby syn mógł zrealizować swoje marzenie, tj. zostać dziennikarzem i móc rozwijać się zawodowo.

Rafael jest bardzo zaangażowany w swój rozwój i aby poprawić swoją zatrudnialność, pracuje jako wolontariusz w sekcji sportowej lokalnego radia. Choć wie, że jako osoba niepełnosprawna będzie się zmagał z wieloma barierami, znajduje dla siebie możliwości rozwoju dostosowane do swojej sytuacji. Łącząc w mądry sposób swoją dziedzinę zawodową (dziennikarstwo), umiejętności informatyczne, jak również swoją niepełnosprawność, chce działać na rzecz osób niepełnosprawnych. Kilkakrotnie pojawił się w mediach i zaprezentował się jako osoba niezwykle zaangażowana w swój rozwój – a to wpłynęło w sposób pozytywny na jego szanse zatrudnienia: „Będę teraz współpracował z telewizją, zaoferowali mi współpracę, ponieważ raz w miesiącu będą robić program na temat niepełnosprawności. A zdobycie doświadczenia zawodowego jest dla mnie bardzo dobrą sprawą”.

Rafael ma również w planach kilka projektów, za pomocą których chciałby promować swoje działania w firmach z branży medialnej, ułatwiając sobie przy tym wejście w świat pracy w zawodzie: „tworzę też stronę internetową [...] robię portal i przeprowadzam wywiady [...], tak aby dać innym znać o sobie”. Przy tym Rafael chce kontynuować swoje studia w dziedzinie nauk społecznych, a także naukę języków obcych.

Clare – Szwecja

Clare przyjechała do Szwecji sześć lat temu w wieku 41 lat, z anglojęzycznego kraju w Unii Europejskiej. Jej mąż jest Szwedem i mają małego syna. Clare ukończyła prawo oraz psychologię i ma 20 lat doświadczenia zawodowego jako prawnik.

Przyjeżdżając do Szwecji do męża, Clare sądziła, że nie będzie miała większych trudności w znalezieniu pracy w swoim zawodzie. Jeszcze w swoim ojczystym kraju zaczęła uczyć się języka szwedzkiego i kontynuowała naukę po przyjeździe do Szwecji. Po kilku latach Clare uświadomiła sobie, że jej zamierzenia były nierealne i że musi zmienić ścieżkę kariery, aby móc znaleźć pracę. Jej rodzice nie mieli wykształcenia wyższego, jednak jej siostry i brat są absolwentami uczelni wyższej. Clare można nazwać studentem nietradycyjnym ze względu na jej wiek, jak również na to, że studiuje i równocześnie opiekuje się synem. Jej wybór kierunku studiów (zarządzanie zasobami ludzkimi) był wynikiem rozmowy z doradcą w uniwersyteckim Biurze Karier. Clare aplikowała do pracy na część etatu jako asystentka ds. HR, dobrze poszło jej na rozmowie kwalifikacyjnej, jednak powiedziano, że jej kwalifikacje są za wysokie na to stanowisko. Clare pisze obecnie pracę dyplomową i stara się o program stażowy

Przed letnimi wakacjami 2016 i po nich Clare próbowała znaleźć pracę w dziedzinie HR, ale nie była nawet zapraszana na rozmowy kwalifikacyjne. Szukała więc i aplikowała dalej, aż w końcu późną jesienią udało jej się dostać pracę w państwowej agencji ubezpieczeniowej. Jej wykształcenie wyższe zdobyte w Szwecji oczywiście pomogło jej w znalezieniu pracy, nie dało jednak wiele, jeśli chodzi o rozwój kompetencji związanych z pracą w HR.

Clare jest jednak bardzo zadowolona z tego, że po takich trudnościach w końcu udało jej się dostać pracę, zacząć nowe życie i karierę.

Lila – Polska

Lila ma 44 lata, jest mężatką i matką dwójki dzieci. Urodziła się, wychowała i nadal mieszka we Wrocławiu. Jest pierwszym pokoleniem studiujących w rodzinie. Studiowała na kierunku praca socjalna. Po ukończeniu studiów rozpoczęła pracę zgodną z kierunkiem studiów jako pracownik socjalny.

Lila w 1992 roku ukończyła technikum odzieżowe. Z powodu trudnej sytuacji materialnej jej rodzina nie wyraziła zgody na studia. Jej pierwsze próby poszukiwania pracy okazały się nieskuteczne i jako absolwentka szkoły średniej zetknęła się z problemem bezrobocia.

Ten czas, pierwsze lata transformacji ustrojowej w Polsce, wspomina jako z jednej strony czas społecznej euforii, z drugiej natomiast jako czas „fali bezrobocia”, „pracy na czarno” bez umowy w powstających, najczęściej małych, rodzinnych przedsiębiorstwach. Swoje pierwsze doświadczenia zawodowe zdobywała jako sprzedawca. Około trzech lat pracowała w sklepie z kosmetykami, przez kolejne dwa lata w sklepie z odzieżą dla dzieci. W tym czasie wyszła za mąż i urodziła pierwsze dziecko. Zdecydowała się na trzyletni urlop wychowawczy. Po tym okresie postanowiła wrócić do pracy.

Sytuacja rodzinna, w jakiej się znajdowała (brak wsparcia ze strony rodziców, teściów i wynikająca stąd konieczność takiej organizacji dnia codziennego, aby mogła dzielić z mężem czas opieki nad dziećmi), zmusiła ją do poszukiwania

takiego rodzaju zatrudnienia, który umożliwiłby jej elastyczny czas pracy. Pracę znalazła w Miejskim Przedsiębiorstwie Komunikacyjnym jako motorniczka tramwaju. Aby móc pracować na tym stanowisku, musiała ukończyć kurs nauki jazdy tramwajem.

Pojawiające się u Lili problemy zdrowotne stały się źródłem refleksji nad jej sytuacją życiową, nad tym, kim jest, co robi, co chciałaby robić i jakie posiada uzdolnienia i możliwości. Pojawiła się myśl o radykalnej zmianie ścieżki zawodowej i rozpoczęciu studiów, która została wzmocniona dzięki wsparciu najbliższego otoczenia.

Pierwsze doświadczenia Lili związane z uniwersytetem, wejście w rolę studenta, były dla niej trudne głównie z powodu braku wsparcia ze strony pracodawcy i konieczności pogodzenia trzech światów: studiów, pracy i rodziny.

Pomimo początkowych trudności studia okazały się dla niej pasmem sukcesów (rola prymusa), a także osobistej satysfakcji. Po ukończeniu studiów Lila znalazła pracę w miejscu, gdzie odbywała swoje praktyki studenckie.

Julia – Irlandia

Julia ma 44 lata i jest na ostatnim roku studiów humanistycznych. Do Maynooth dojeżdża z Dublina, gdzie mieszka ze swoją żoną oraz ich dziećmi z poprzednich związków. Julia pochodzi z tej części Dublina, której mieszkańcy mają tradycyjnie ograniczony dostęp do kształcenia wyższego i będzie ona pierwszą osobą w rodzinie, która ukończy studia.

Julia lubiła naukę w szkole podstawowej; pozostałością z tamtych lat jest jej wieloletnia pasja do gry w piłkę nożną. Julia chciała kontynuować naukę w koedukacyjnej szkole średniej, ale jej matka, która w zamyśle miała lepsze wykształcenie dla swojej córki, wysłała ją do okolicznej szkoły średniej dla dziewcząt, a tej Julia nie cierpiała. Ostatecznie jej matka zgodziła się na to, żeby Julia zakończyła edukację w szkole, gdy tylko znajdzie pracę, co ta uczyniła w wieku 16 lat. Julia odeszła ze szkoły bez zdania Intermediate Certificate i rozpoczęła pracę w fabryce, w której pracował jej ojciec.

Julia pracowała w fabryce 14 lat. Gdy przemysł odzieżowy zaczął podupadać, zdecydowała, że nadszedł czas na zmianę pracy, po czym spędziła trochę czasu, pracując na nisko płatnych stanowiskach.

Ostatecznie, dzięki społecznościowemu projektowi zatrudnienia, Julia zaangażowała się w uczenie dzieci piłki nożnej w swoich ulubionych szkołach. Przez jakiś czas pracowała również w administracji w przemyśle turystycznym. W tych latach opiekowała się jednocześnie nieuleczalnie chorą matką i młodszym bratem, który umarł, zanim Julia rozpoczęła studia.

Julia polegała na licznej grupie przyjaciół i rodziny (jej małżonka i syn także studiuje na uniwersytecie) przy podejmowaniu ważnych decyzji związanych z kroczeniem wybraną przez siebie ścieżką edukacyjną. Julia nie ma konkretnych wymagań, jeśli chodzi o pracę, którą pragnęłaby wykonywać, ale chciałaby móc w jakiś sposób w tej pracy pomagać innym ludziom.

Sieć kontaktów, z której Julia czerpała zarówno wzorce na kształcenie się, jak i godne zaufania porady – wszystko to zachęciło ją do tego, aby rozpocząć kurs w kolegium doskonalenia zawodowego, który kwalifikował ją do podjęcia studiów wyższych. Kurs ten był specjalnie stworzony po to, żeby umożliwić dostęp do wybranych kierunków studiów na jednym z najbardziej prestiżowych uniwersytetów w Irlandii. Jednak Julia nie czuła się swobodnie na kampusie tej uczelni i „nie wydawało jej się, że chcieliby tam kogoś” z jej obszaru miasta. Wsparcie i zachętę znalazła – jak sama to określiła – w bardziej przyjaznym studentom dojrzałym środowisku Uniwersytetu Maynooth. Julia nie otrzymała żadnych porad w zakresie kariery zawodowej związanej z kierunkiem studiów, które planowała podjąć. Jednak wierzy ona mocno w wartość swojego dyplomu na rynku pracy i w swojej opowieści powraca kilkakrotnie do braków w swoim wykształceniu i, jak sama to opisuje, nieodłącznej niemożności ucieczki przed pracą o niskim statusie, niskich zarobkach i niedającą satysfakcji.

Julia jest świadoma tego, że być może będzie musiała uczyć się dalej i podjąć studia podyplomowe, jeśli chce zapewnić sobie jeszcze lepszy rozwój kariery, ale dopóki rząd nie zacznie finansować wykształcenia podyplomowego, nie będzie to dla niej możliwe. Zamiast tego, Julia ma nadzieję na zdobycie „dobrej” pracy w sektorze publicznym bądź w organizacji pozarządowej, gdzie będzie miała możliwości rozwoju, już będąc zatrudnioną.

Julia nie miała zbyt wiele do czynienia z uniwersyteckim biurem karier – nie była pewna, czy ich oferta była na nią ukierunkowana. Wzięła udział w targach pracy, ale nie odczuła zainteresowania jej kierunkiem studiów ze strony pracodawców. Bacznie śledzi też w Internecie zasoby dla poszukujących pracy, ale nic jeszcze nie znalazła. Uważa ponadto, że uczelnie mogłyby się bardziej postarać o to, żeby lepiej uwidocznić ścieżki zatrudnienia po studiach dla przyszłych studentów.

Julia zastanawiała się nad tym, w jakim stopniu bycie studentką nietradycyjną może wpłynąć negatywnie na jej proces poszukiwania pracy. Była pewna, że czynniki społeczno-ekonomiczne, takie jak jej adres zamieszkania, miałyby negatywny wpływ na jej zdolność znalezienia zatrudnienia. W przeszłości często szukała sposobów na to, żeby ukryć swoje miejsce zamieszkania i uniknąć uprzedzeń ze strony organizacji wobec ludzi z jej części miasta. Julia uważa, że jej wiek będzie miał mniejszy wpływ na jej zatrudnialność, ale myśli też, że może być on do pewnego stopnia istotny dla pracodawców. Wydaje jej się, że jej orientacja homoseksualna jest najmniej istotna, jeśli chodzi o uprzedzenie przy rekrutacji, i zauważa, że pod tym względem nastąpiła wielka zmiana w nastawieniu ludzi.

Kończąc studia licencjackie, Julia nie jest pewna tego, jaką ścieżką kariery podąży, ale wierzy, że na rynku pracy jej dyplom będzie mocną kartą, która pomoże jej zdobyć „przyszwoitą” pracę.

Od czasu ukończenia studiów Julia nie znalazła tej „dobrej pracy”, na jaką liczyła. Przez pewien okres po ukończeniu studiów miała dość pesymistyczne nastawienie, jeśli chodzi o to, czy jej dyplom uczelni będzie miał jakąś wartość i czy będzie jej użyteczny. Clare powróciła do pracy w opiece, którą wykonywała przed rozpoczęciem studiów. Uświadomiła sobie jednak, że jest osobą predysponowaną do wykonywania takiej pracy i że ma ta praca swoją wartość, pomimo że społeczeństwo może tej wartości nie doceniać. Clare chce teraz szukać dodatkowych szkoleń, aby móc znaleźć „dobrą pracę” w branży opieki. Choć dyplom uczelni nie pomógł Clare dostać pracy w sposób bezpośredni, to jednak według niej samej, studia na uczelni wyższej pozwoliły jej rozwinąć swoją pewność siebie oraz umiejętności – w stopniu wystarczającym, aby bez problemu podjąć studia podyplomowe. Clare ma nadzieję, że te studia pozwolą jej umocnić swoją pozycję w branży opieki.

Ćwiczenie 4.4 Szersze i głębsze spojrzenie na opowieści studentów

Jeśli używasz naszego przewodnika do pracy indywidualnej, w swoim Dzienniczku Rozwoju Kariery zapisz swoje przemyślenia w odpowiedzi na poniższe pytania. Jeśli pracujesz w grupie, pytania te mogą posłużyć jako baza do dyskusji.

- ▶ *Prosiłiśmy, abys przeczytał/a i wybrał/a jeden z opisów przypadku przedstawionych powyżej. Dlaczego wybrałeś/aś ten właśnie opis? Co Cię w nim zaniekaowało?*
- ▶ *Jakie szersze kwestie można zauważyć w opisie historii wybranego studenta i w jaki sposób mogą one łączyć się z wyzwaniami, które przed nim stoją?*
- ▶ *W jaki sposób wybrany student może sprostać tym wyzwaniom?*
- ▶ *Jak uczelnia, pracodawcy, państwo i społeczeństwo mogą pomóc studentowi poradzić sobie z tymi wyzwaniami? Jaką mają w tym zakresie rolę do spełnienia?*

Jeśli pracujesz nad tym ćwiczeniem w grupie, wykorzystaj Dzienniczek Rozwoju Kariery do zanotowania przemyśleń wywołujących się z dyskusji.

Ćwiczenie 4.5 Pytanie rozszerzone

Rozmowy o pracę są pierwszą sytuacją, w której absolwenci bezpośrednio stykają się ze światem pracy. Na czym powinny te rozmowy się opierać? Czy powinny opierać się głównie na analizie biografii edukacyjnej kandydata/teki oraz efektów, które przyniosło uczenie się nieformalne i ponadprogramowe kandydata/teki? Czy i dlaczego warto pod tym kątem pisać CV lub profil na platformie LinkedIn?

Kontynuuj naszą rozmowę na Twitterze ... @Employ2016

5. STAWIANIE CZOŁA WYZWANIAM: STRATEGIE WYKORZYSTYWANE PRZEZ STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW

Jak pokazaliśmy w poprzednim rozdziale, nietradycyjni studenci w poszukiwaniu pracy po studiach, pracy sensownej i stabilnej, muszą stawić czoła wielu dużym wyzwaniom. W poniższym rozdziale skupimy się na sposobach radzenia sobie z wyzwaniami, przyglądając się temu, jak studenci i absolwenci stawiają im czoła. Zanim jednak zaznajomimy się ze strategiami obranymi przez studentów i absolwentów, którzy wzięli udział w naszych badaniach, spójrzmy na ćwiczenie 5.1. Jak już wspominaliśmy wcześniej, ważne jest według nas, aby rozpocząć taki proces uczenia się od siebie i swoich własnych doświadczeń, a następnie powoli zacząć przyglądać się doświadczeniu innych.

Ćwiczenie 5.1 Co możesz uczynić, aby stawić czoła wyzwaniom, które stoją przed Tobą jako absolwentem?

W poprzednim rozdziale (ćwiczenie 4.1) chcieliśmy, abys zastanowił(a) się nad tymi wyzwaniami, jakie sam(a) napotkałeś/aś na swojej drodze do obranej przez Ciebie kariery.

Teraz chcemy, abys zastanowił(a) się nad tym, co możesz zrobić, aby pomóc sobie w poradzeniu sobie z tymi wyzwaniami. Jest wiele rzeczy, nad którymi nie mamy kontroli, jeśli chodzi o rozwój kariery; są jednak rzeczy, nad którymi można popracować. Chcemy, abys właśnie nad tym się teraz zastanowił(a).

Tak jak poprzednio, dobrze by było, abys zaczął/ęła od osobistej refleksji, po czym przedyskutował(a) swoje przemyślenia w małej grupie, a następnie w swoim dzienniczku zanotował(a) myśli i refleksje związane z dyskusją.

Refleksje z badań: w jaki sposób studenci stawiają czoła wyzwaniom związanym z zatrudnieniem po studiach

Studenci nietradycyjni w różnoraki sposób stawiają czoła wyzwaniom związanym z rozwojem kariery po studiach. Biorąc pod uwagę sześć uniwersytetów partnerskich uczestniczących w projekcie, można zauważyć, że pewne strategie mają wspólny mianownik, inne zaś są charakterystyczne tylko dla jednego bądź kilku konkretnych krajów lub branż zawodowych.

Aby poszerzyć swoją wiedzę w wybranej dziedzinie, nietradycyjni studenci często kontynuują kształcenie nawet po ukończeniu uczelni. Czasem są to studia dzienne w pełnym wymiarze godzin, czasem zaoczne. Uczestnicy naszych badań sądzili, że studia podyplomowe przynoszą najwięcej korzyści absolwentom, którzy już pracowali w swoim obranym zawodzie. Tak jak nadmieniliśmy już wcześniej, nauka taka niesie ze sobą oczywiście duże koszty finansowe i czasowe, jednak różni się to w zależności od kraju.

Większość ze strategii wymienionych poniżej to strategie studentów, którzy nie podjęli jeszcze swojej drogi zawodowej. Do niektórych najczęściej wymienianych strategii zaliczyć można:

- ▶ wyszukiwanie sposobów na formalne lub nieformalne nawiązywanie kontaktów z poszczególnymi firmami i branżami, w których absolwent chciałby pracować;
- ▶ podejmowanie wolontariatu lub pracy w niepełnym wymiarze godzin, związanych z daną ścieżką kariery;
- ▶ podejmowanie praktyk lub stażu podczas studiów lub po ich ukończeniu;
- ▶ dostosowanie CV do wymogów konkretnych wakatów i konkretnych pracodawców;
- ▶ korzystanie z zasobów internetowych (w niektórych sektorach można zaobserwować, że profile na stronie LinkedIn zastępują już CV);
- ▶ poszukiwanie informacji o firmie przed rozmową kwalifikacyjną;
- ▶ zaznajomienie się z procesem i metodami używanymi podczas rekrutacji na stanowiska dla absolwentów;
- ▶ wyszukiwanie szkoleń na temat umiejętności prezentowania się podczas rozmowy kwalifikacyjnej;
- ▶ rozwijanie płynności językowej w języku ojczystym lub obcym.
- ▶ rozwijanie kontaktów z mentorami w wybranym sektorze lub branży zawodowej.

Więcej porad i wskazówek dotyczących strategii można znaleźć na końcu tego przewodnika, w części zatytułowanej „Materiały dodatkowe”.

Zastanawiając się nad powyższymi strategiami, warto zwrócić uwagę na to, że obecnie odchodzi się od „ogólnego” CV – życiorys ma być dostosowany do danego stanowiska oraz firmy i łączyć kandydata z nimi. A niektóre sektory odchodzą od tradycyjnego CV na rzecz profili zawodowych na platformie LinkedIn.

To tu właśnie można się wykazać umiejętnościami efektywnego i twórczego poszukiwania informacji o organizacji, do której się aplikuje. Wielu pracodawców opowiadało nam o swoich „wartościach”, o tym, że poszukują oni kandydatów, którzy utożsamiają się z wartościami firmy, i do tych wartości są dopasowani. W konsekwencji studenci i absolwenci nietradycyjni muszą wykazać się dość dużą umiejętnością opowiadania o sobie w taki sposób, jaki chciałby tego pracodawca.

Będziemy Cię zachęcać, jako studenta nietradycyjnego, do tego, abys rozwijał/a swoje umiejętności opowiadania (*storytelling skills*) – wiele z ćwiczeń zawartych w tym przewodniku ma Ci w tym pomóc. To trochę tak, jakby podczas przedstawienia publiczność na scenie i sama scena wciąż się zmieniały, gdy tylko Ty dopasowujesz swoją opowieść do zmieniających się

wymagań różnych pracodawców. Sztuką jest znalezienie równowagi między własnymi wartościami i celami a wymogami rekrutacyjnego rytuału i oczekiwaniami pracodawców.

Nad takimi właśnie rzeczami mamy kontrolę i takie możemy doskonalić. Wszystko jednak zależy od dostępności wakatów; jednocześnie niektóre z powyższych strategii, jak już wcześniej nadmieniliśmy, mogą przysparzać trudności studentom nietradycyjnym: na przykład staże mogą być bardzo wartościowym sposobem na rozwój wczesnej kariery u absolwenta, jednak podjęcie takiej zazwyczaj niepłatnej lub słabo płatnej pracy dla wielu studentów nietradycyjnych jest nieopłacalne w sytuacji, gdy często wywiera się na nich presję, aby zaczęli zarabiać przyzwoitą pensję. Więcej informacji na temat stażu i zdobywania doświadczenia zawodowego znajduje się w końcowej części przewodnika zatytułowanej „Materiały dodatkowe”.

Ćwiczenie 5.2 **Zaznajomienie się z informacjami na temat pracodawcy**

Wybierz sektor, w którym chciałbyś/chciałabyś pracować. Możesz zacząć od ogólnej dziedziny pracy, jaką chciałbyś/chciałabyś wykonywać (np. opieka, praca twórcza, w laboratorium, nauczanie itd). Kiedy już zdecydowałeś/aś na sektor, wybierz dwie organizacje/firmy, którymi jesteś potencjalnie bardzo zainteresowany(a). Dowiedz się jak najwięcej o nich – elementy, na które możesz zwrócić uwagę, mogą na przykład dotyczyć:

- ▶ organizacji – jej misji (co robi i w jakim celu) oraz wartości,
- ▶ komu te organizacje służą? Kim są ich „klienci”?
- ▶ jaka jest ich historia, struktura wewnętrzna i plany na przyszłość?
- ▶ jaki jest ich kluczowy zespół pracowników?
- ▶ jaki jest ich proces rekrutacyjny?
- ▶ w jaki sposób Twój status studenta nietradycyjnego może być atutem dla tych organizacji? W jaki sposób mógłbyś/mogłabyś rozwinąć ich działania oraz ubogacić ich kulturę organizacyjną?
- ▶ czy istnieją wewnętrzne inicjatywy społecznej odpowiedzialności biznesu (Corporate Social Responsibility) lub czy organizacja w jakiś sposób zobowiązuje się do promocji równouprawnienia.

Jeśli pracujesz samodzielnie, zapisz swoje odpowiedzi w Dzienniczku Rozwoju Kariery. Pomogą Ci one w przygotowaniach do podjęcia pracy po studiach.

Jeśli pracujesz w grupie, opowiedz jej członkom o tym, czego się dowiedziałeś(-aś) o jednej z dwóch wybranych przez Ciebie organizacji. Po zakończeniu dyskusji poświęć trochę czasu na refleksję na temat kwestii poruszonych w czasie dyskusji i co z tego zapadło Ci w pamięć. Wykorzystaj Dzienniczek Rozwoju Kariery, aby zapisać swoje spostrzeżenia.

Ćwiczenie 5.3 **Praca nad CV i listem motywacyjnym dostosowanym do potrzeb organizacji lub sektora**

Stwórz wersję swojego CV dostosowaną do każdej z powyższych organizacji.

Następnie napisz list motywacyjny na nie więcej niż jedną stronę do działu Human Resources, w którym przedstawiasz w zarysie powody, dla których chciałbyś/aś pracować dla tej organizacji, i tłumaczysz, opierając się na konkretnych przykładach, w jaki sposób Twoje doświadczenie, umiejętności i wykształcenie czynią Cię potencjalnie atrakcyjnym kandydatem do pracy w tej firmie.

Na końcu naszego przewodnika znajdują się odniesienia do materiałów źródłowych, które dotyczą tego, jak pisać CV i list motywacyjny. Wykorzystaj te materiały.

Ćwiczenie 5.4 **Budowanie profilu zawodowego na platformie LinkedIn**

Użyj swojego CV, aby napisać profil na LinkedIn, dopasowany do sektora lub typu pracy, jaką chciałbyś/chciałabyś wykonywać.

Zajrzyj do „Materiałów dodatkowych” po porady na temat budowania profilu LinkedIn.

Ćwiczenie 5.5. **Symulacja rozmowy kwalifikacyjnej**

Jeśli pracujesz w grupie, przeprowadź symulację rozmowy kwalifikacyjnej, w której jeden ze studentów lub absolwentów odegra rolę pracodawcy, a drugi kandydata. „Pracodawca” musi wziąć pod uwagę te aspekty, które czynią absolwenta „zatrudnialnym” (patrz ćwiczenie 2.2), a „kandydat” musi wziąć pod uwagę to, co napisał w poprzednim ćwiczeniu, zarówno w swoim CV, jak i liście motywacyjnym do działu HR.

Wypowiedzi studentów na temat strategii

W poniższych fragmentach wypowiedzi studenci i absolwenci uczestniczący w naszych badaniach opisują niektóre ze strategii używanych przez nich w celu zwiększenia szans na znalezienie pracy po studiach.

Ćwiczenie 5.6

Zrób notatki i zapisz swoje uwagi podczas czytania poniższych wypowiedzi. Pomyśl szczególnie o tych strategiach, które według Ciebie są wartościowe i które mogą odnosić się do Twojej sytuacji.

“Swoje CV dostarczyłam osobiście. Rozmawialiśmy o tym, czego mogę uczyć, a ja pokazałam, że jestem gotowa do pracy. Miesiąc później skontaktowali się ze mną, ponieważ ich nauczyciel portugalskiego odszedł z pracy. Choć mieli wiele życiorysów, pamiętali mnie, bo byłam tam i rozmawiałam z nimi.

“Kiedy skończyłem studia, miałem już ofertę pracy. Była to praca tymczasowa, ale chciałem wykorzystać szansę i pracowałem jako oficjalny projektant przy Lizbońskim Międzynarodowym Festiwalu Filmowym Horroru MOTELx. Skontaktowali się ze mną poprzez znajomych w branży projektowania. Zdałem wszystkie wymagane przez nich testy, i pracować zacząłem we wrześniu. Dałem z siebie, co miałem najlepsze, musiałem tak zrobić, poświęciłem wiele, ale myślałem sobie: „Dam z siebie, co mam najlepsze, bo w przyszłym roku dalej chcę u nich pracować”. No i właściwie jeszcze przed zakończeniem projektu powiedzieli mi, że chcą, abym u nich pracował w przyszłym roku. Dało mi to ogromną satysfakcję. (Jorge, absolwent projektowania w komunikacji, student dojrzały, Portugalia)

“Myślę, że firmy zdecydowanie przypasowują – mówią tak: „Takie jest to stanowisko u nas, taka jest nasza firma, takiego kogoś chcemy do pracy”, i czynią to otwarcie. Możesz więc albo udawać, że jesteś tą osobą, albo zrobić tak, aby stać się taką osobą; myślę, że jeśli jednak nie jesteś tą osobą, to nieważne, co zrobisz, to nie zostaniesz przez nich zatrudniony. (Ann, studentka Uniwersytetu w Warwick, Wielka Brytania)

“W ubiegłym roku poszłam na kolację zorganizowaną przez Royal Bank of Scotland. Nie była to część procesu rekrutacyjnego – to było jakby bliższe poznanie nas. Jednak po tej kolacji zaprosili mnie, abym do nich aplikowała. Myślę, że dlatego, że to takie nieformalne, ale formalne – byli tam pracownicy firmy z długim stażem i absolwenci też, więc można było z tymi osobami porozmawiać. A ponieważ to była kolacja, a nie rozmowa kwalifikacyjna, to można było zadać takie pytania, jakie się chciało, i dostać wskazówki. I to właściwie pomaga. (Ann, studentka Uniwersytetu w Warwick, Wielka Brytania)

“Zdecydowałam postawić na siebie i na to, co lubię robić – i to jest strategia, którą sobie obrałam. Wciąż uaktualniam swoje CV, uczę się języków [...]. Jeśli nie masz doświadczenia, nigdzie nie dojdiesz. Trzeba rozwinąć skuteczną pomoc publiczną dla ludzi bezrobotnych albo dla osób takich jak ja, którzy jeszcze nie znaleźli pracy, ale nie mogą korzystać z innych zasiłków. Muszę jakoś żyć, nie siedzę i nie objam się, zarabiam swój grosz, jak tylko mogę, podejmuję się niepłatnych staży. Byłabym gotowa nawet wyjechać z Hiszpanii, ale do konkretnej pracy, a nie jak inni, żeby spróbować szczęścia. Nie mogę sobie na coś takiego pozwolić finansowo. (Laura, absolwentka prawa, studentka pierwszego pokolenia, Hiszpania)

“„Strategie”? Spróbuj napisać jak najlepsze CV, szukaj ogłoszeń w Internecie. [...] Niektóre będą miały dobre warunki zatrudnienia, inne nie... ale ja zwykle aplikuję na te, które mnie interesują. Regularnie odwiedzam też stronę internetową mojego wydziału... cokolwiek jest publikowane, seminarium, konferencja... i ja się na nie zapisuję, żeby być bardziej przygotowanym. Szukam również innych kursów, czekam na ofertę od niektórych. (Amarillo, absolwent historii, student pierwszego pokolenia, rodzina o niskich dochodach, Hiszpania)

“[...] Jednak dalej sądzę, że można nawiązać kontakty z firmami, tak aby zbudować większą i szerszą sieć kontaktów i ... ponieważ to takie ważne [...] gdzieś otworzyć sobie drzwi i rozpocząć pracę, aby pokazać, kim jesteś i co potrafisz. (Emma, 26 lat, Szwecja)

“Ważna jest możliwość własnego rozwoju, rozwoju umiejętności, uzupełnianie swojej wiedzy na kursach i szkoleniach. Wiąże się to z kontrolowaniem tego, co mam, co potrafię, co już zdobyłem, ale też ze świadomością tego, co się dzieje na rynku pracy. Pracując, ciągle się doszkalam. [...] Cały czas mam w tyle głowy, że zawsze mogę być zwolniony, ale też, że zawsze mogę znaleźć ofertę, która będzie dla mnie bardziej komfortowa. Nie powiem, że regularnie śledzę portale z ogłoszeniami, kontroluję to na tej zasadzie, jakie są oczekiwania pracodawców. Chodzi o to, by być krok przed, a nie dwa za ofertą pracy. (Jakub, Polska, 30 lat, absolwent, pierwsza generacja, dziennikarstwo i komunikacja społeczna, druga kohorta)

“[...] Pracowałam głównie w ramach różnych projektów, takich, które albo pisaliśmy sami ze znajomymi, albo w projektach fundacji, która mnie zaprosiła do współpracy. [...] To jest przede wszystkim różnorodność doświadczeń zawodowych, to jest praca z bardzo różnymi osobami, to jest dla mnie bardzo duża zaleta, praca z osobami z różnymi problemami, w różnym wieku, od dzieci do seniorów, z niepełnosprawnością, z różnymi problemami psychicznymi, z różnych środowisk, ale też z osobami bardzo utalentowanymi. To jest dla mnie ważne, bo zawsze ciekawił mnie drugi człowiek, [...] zawsze mnie to ciekawiło. I nawiązanie relacji, kontaktu – to jest dla mnie ważne. I to, co robię, i to, co robiłam, moje

doświadczenia, jak one mogą zaistnieć w tej relacji. Pracuję w różnych projektach i myślę o założeniu własnej działalności gospodarczej. No i w tych różnych instytucjach nie zawsze mogłam wykonywać tę pracę, tak jak ja bym chciała. Czyli same instytucje były dla mnie słabą stroną, ich ograniczenia. Jakby to ująć... miałam takie poczucie, że nie mogę się realizować, że nie mogę realizować swojego potencjału.

“ [..] Taką rzeczą, którą zrozumiiałam całkiem niedawno i dosyć dobitnie, właśnie przez doświadczenie to do mnie dotarło, to było to, że te różne doświadczenia, które miałam, jakby cały czas kierują mnie ku takiej drodze, żeby otworzyć swoją firmę i pracować na swój rachunek. (Urszula, Polska, lat 27)

“ [Podczas studiów i po nich] aplikowałem na wszystko. Aplikowałem na każdy wakat na stronie Activelink [strona internetowa z ofertami pracy w sektorze socjalnym i społeczności lokalnej]. I do niczego to nie prowadziło. Wszystko to było dla mnie bardzo zniechęcające ... w ciągu półtora roku zostałem zaproszony na trzy rozmowy kwalifikacyjne. To były wywiady kompetencyjne. Nic o takich wywiadach nie wiedziałem. Nie przygotowałem się ani trochę. Pierwsza rozmowa – poszło mi okropnie. I kiedy ukończyłem studia magisterskie, bardzo intensywnie aplikowałem i bez rezultatu. Bardzo zniechęcające. Może powinienem był pójść do biura karier [na uniwersytecie] dowiedzieć się czegoś na temat wywiadów kompetencyjnych, ale nie poszedłem. Moja wina. Jednak zaangażowałem się w społecznościowy klub pomocy w znalezieniu pracy (*job club*) [..] Zobaczyłem ogłoszenie takiego klubu w lokalnej bibliotece i poszedłem z nimi porozmawiać. [..] Oni organizowali program szkoleniowy dla absolwentów. Zgłosiłem się i po studiach przez dwa miesiące w piątki chodziłem tam na zajęcia [..]. Jak nawiązywać kontakty [*networking*], LinkedIn, Jobnet. Jak radzić sobie podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Jak pisać CV. Jak zrobić przekonującą prezentację. Jak się sprzedać w trzy minuty – te wszystkie rzeczy. To było dla mnie obce. Ten cały żargon. Ale było świetnie – każdego tygodnia musiałem iść w garniturze, doświadczenie to nauczyło mnie nawiązywać kontakty [..] i tam byli ci wszyscy pracodawcy. Miałem mentora z administracji państwowej i on był świetny – to on mi powiedział, czego oczekują od kandydata podczas rozmów kwalifikacyjnych. (Anthony, 36 lat, Irlandia, absolwent nauk społecznych)

Ćwiczenie 5.7

Po przeczytaniu opisanych powyżej strategii i po refleksji na temat swoich zapatrywań z początku tego rozdziału, zapisz przemyślenia w dzienniczku lub przedyskutuj w grupie, jak efektywne według Ciebie są strategie wykorzystywane przez studentów w celu podniesienia swego potencjału zatrudnialności. Odniesz to również do własnej sytuacji. Po zakończeniu dyskusji poświęć trochę czasu na refleksję na temat tych spraw związanych z zatrudnialnością, nad którymi masz kontrolę. Zapisz swoje przemyślenia w dzienniczku.

Kontynuuj naszą rozmowę na Twitterze ... @Employ2016

6. Z JAKICH FORM WSPARCIA MOGĄ KORZYSTAĆ STUDENCI I ABSOLWENCI?

W naszym przewodniku przyglądaliśmy się dotąd wielu aspektom, które mają wpływ na zdolność studenta nietradycyjnego do wejścia w stabilne i sensowne zatrudnienie po studiach. Absolwenci z poszczególnych krajów i sektorów zawodowych będą najpewniej mieli różne doświadczenia i napotykali różne trudności w poszukiwaniu pracy.

Tym, co będzie miało znaczący wpływ na jakość tranzycji student-absolwent, jest kontekst socjoekonomiczny, jak również to, jak bardzo poszczególne kraje członkowskie Unii Europejskiej dążą do zachowania równości społecznej i wspierają różnorodność w świecie edukacji i pracy.

Wiemy, że w krajach silnie dotkniętych kryzysem ekonomicznym (Portugalia, Irlandia, Hiszpania) dla znaczącej części społeczeństwa dostęp do sensownej kariery został odcięty. Mówiąc bardziej ogólnie, wielu absolwentów w Europie po ukończeniu studiów boryka się z niepewną i trudną sytuacją zawodową.

Pomimo że zawsze musimy mieć na uwadze tę szerszą perspektywę, jak również, co ważne, dążyć do stworzenia wspólnych metod zapewnienia tych zasobów i warunków socjalnych, które potrzebne są, aby stworzyć sensowne możliwości rozwoju dla absolwentów oraz dobrą pracę dla wszystkich członków społeczeństwa, to w naszym podręczniku również przyglądaliśmy się temu, w jaki sposób studenci nietradycyjni mogą, jak tylko jest to możliwe w kontekście indywidualnym, sami podnieść swój potencjał zatrudnialności jako absolwentów.

Jak zapewne pamiętasz, jednym z pierwszych ćwiczeń w naszym przewodniku było ćwiczenie z osią czasową, na której zapisujemy ważne wydarzenia w życiu i Twoją reakcją na w kontekście Twojej historii nauki i pracy. Prosił Cię o to, abyś w Dzienniczku Rozwoju Kariery zapisywał(-a) swoje reakcje na różne opowieści związane z pracą i edukacją (swoje własne lub innych) i w ten sposób przeprowadził(-a) krytyczną refleksję na temat Twojej własnej biografii edukacyjnej i zawodowej. Zbliżamy się do końca naszego przewodnika, ale mamy nadzieję, że będziesz dalej używać tego dziennika jako materiału źródłowego, również w przyszłości.

Spojrzeliliśmy też krytycznie na to, czego poszukują pracodawcy, pokazaliśmy niektóre z wyzwania, przed którymi stoją studenci nietradycyjni, i poddaliśmy dyskusji pewne strategie wykorzystywane przez absolwentów w poszukiwaniu pracy. Przyglądniemy się teraz formom wsparcia, które wynikły z naszych badań i które według nas mogą być przydatne dla studentów i absolwentów.

Formy wsparcia dla studentów nietradycyjnych podczas tranzycji

Aby znaleźć przydatne formy wsparcia, sięgnęliśmy do doświadczeń i wiedzy studentów, absolwentów, pracowników naukowych i administracyjnych uniwersytetu, pracodawców reprezentujących różne sektory, agencji i organizacji pozarządowych oraz przedstawicieli agencji państwowych.

Napotkaliśmy pięć różnych przestrzeni wsparcia: formy wsparcia nieformalnego, wsparcie na uniwersytecie, formy wsparcia oferowane przez pracodawców, formy wsparcia od organizacji pozarządowych (NGO) oraz te, zapewniane przez państwo.

Oczywiste jest, że dostępność tych form wsparcia różni się znacznie w poszczególnych krajach partnerskich naszego projektu. Mamy nadzieję, że dzięki poniżej przytoczonym przykładom będziemy mogli uwidocznic różne źródła wsparcia, jakie student tranzytujący z uniwersytetu na rynek pracy ma do dyspozycji. W tym celu również zamieściliśmy specjalny rozdział na końcu przewodnika, w którym znajduje się lista krajowych i międzynarodowych organizacji, jak znaleźć tam więcej informacji i w jaki sposób można skorzystać z ich usług.

Formy wsparcia nieformalnego

W naszych badaniach jedna rzecz rzucała się w oczy, a mianowicie to, jak bardzo ważne dla studentów i absolwentów są struktury wsparcia nieformalnego, związane z przyjaciółmi, rodziną i społecznością lokalną. Wydaje się, że dla większości studentów jest to najpowszechniejsza i najbardziej dostępna forma wsparcia. Było to zwykle wsparcie emocjonalne i czasem również finansowe ze strony rodziny, oraz wsparcie udzielane przez szersze kręgi społeczne. Równie ważny był fakt, że jeśli przy pojawiających się problemach w trakcie studiów lub po nich wsparcia takiego nie było, osiągnięcie wyznaczonych celów stawało się dla studentów o wiele trudniejsze.

Poniżej zamieszczamy studium przypadku z Polski, które pokazuje, co mamy na myśli.

Przeczytaj opowieść Leny w skupieniu i poczyn adnotacje podczas lektury. Rozważ formy wsparcia, które pomogły Lenie na jej ścieżce edukacyjnej i zawodowej. Na końcu zamieszczamy kilka pytań, które pomogą Ci rozważyć historię Leny w odniesieniu do swojej własnej.

Studium przypadku – Lena i formy wsparcia nieformalnego (Polska)

Lena jest 40-letnią studentką, mężatką i matką dwójki dzieci. Jest pierwszym pokoleniem studiujących w rodzinie. Nieformalne wsparcie otrzymała od najbliższego środowiska.

W poniższych fragmentach Lena w różny sposób mówi o formach wsparcia:

Po ukończeniu szkoły średniej, technikum, zaczęłam pracować w sklepie. Dość wcześnie wyszłam za mąż i urodziłam pierwsze dziecko. Po urodzeniu syna zostałam w domu, potem urodziła się córka, to już zupełnie nie myślałam o swoim życiu zawodowym. Nawet nie było takiej potrzeby, bo mąż dobrze zarabiał, oczywiście no nie jakoś super, nie przelewała się, ale było OK. No i wie Pani, ja pochodzę ze wsi, to tam nawet innej opcji nie było. To takie, jakby to powiedzieć, naturalne.

Ale jak syn skończył pięć lat, a córka trzy, to mąż musiał zmienić pracę, na gorszą niestety, no to trzeba było się rozejrzeć za czymś. I tak wylądowałam na targu. U znajomego pracowałam, przez cały rok produkty spożywcze, sezonowo owoce i warzywa. To chyba były, o ile dobrze pamiętam, trzy lata.

Później mąż zaczął pracę jako kierowca i zaczęły się problemy z organizacją czasu. Bo jak wyjeżdżał, to cały dom na mojej głowie zostawał.

No to znów miałam okres „niepracowania”. I wtedy zaczęły się u mnie takie lęki, obawy przed przyszłością. Myśli o emeryturze, o bezpieczeństwie. No, ale wtedy nic z tym jeszcze nie robiłam.

I wtedy w szkole poznałam taką rodzinę, która u nas wybudowała dom i tak od słowa do słowa zaczęłam opiekować się ich synem. Pomagałam też dzieciom w lekcjach i uważałam, że całkiem świetnie daję sobie z tym radę. Dzieci dobrze się uczą i właśnie wtedy pomyślałam o studiach pedagogicznych.

Ale dopiero praca w żłobku, na razie jestem tylko pomocą, zmotywowała mnie do podjęcia studiów. Teraz, jak skończę i obronię się, to będę chciała zmienić pracę, poszukać czegoś w przedszkolu. I takie to moje doświadczenie zawodowe. [...] Na pewno ta praca w sklepie i na targu nie była rozwojowa. Nie wiem, jak to powiedzieć, ale pracowałam, bo musiałam, bo były takie potrzeby w rodzinie. No i nie było innej możliwości... Ale jak teraz myślę... to tak mi się wydaje... chyba wtedy nie miałam żadnego innego pomysłu na siebie. No ciężka to praca była. Chyba nie potrafię pokazać jej dobrych stron. Później praca jako niania. No to było przez taki przypadek. Zupełny przypadek. Ale to było chyba dobre, szczęśliwe zdarzenie, bo wtedy zaczęłam myśleć inaczej o sobie i wpadłam na pomysł uczenia się dalszego.

Zresztą też moja koleżanka, wtedy tu już studiowała i ona mnie tak mocno namawiała. Jakoś nie wierzyłam, że dam radę. Ale właśnie, zresztą też ta koleżanka, pomogła mi znaleźć pracę w żłobku. No i tu te mocne strony, to chyba że pracuję, że mogę jednocześnie studiować i jest to praca związana ze studiami. [...] Szczególnie doświadczenie pracy, no niby takiej „pracy nie pracy”, jako niania, to było takie doświadczenie otwierające. No tak jak mówiłam, zaczęłam inaczej myśleć... Zastanawiać się nad sobą... Nad przyszłością... A praca w żłobku tylko mnie ukierunkowała i potwierdziła to, co chciałam robić. Tak że tak. Wpłynęła w ten sposób. Potwierdziła i wiem, że w tym kierunku będę się rozwijać.

Mam w planach kontynuować studia magisterskie pedagogiczne. Teraz po EWIWP to może na terapię pójść. Ale jeszcze nie zdecydowałam.

Ćwiczenie 6.1

Rozwijając swoją ścieżkę kariery i nauki, Lena korzystała, nie zawsze świadomie, z szeregu form wsparcia.

Pomyśl przez chwilę o formach wsparcia nieformalnego, na których możesz się oprzeć (lub chciałbyś/łabyś się oprzeć) w swojej dotychczasowej wędrówce przez edukację. Jeśli twoja rodzina nie była pomocna, to czy znajomi Cię wsparli? Jeśli takie wsparcie nieformalne było dla Ciebie ważne podczas nauki, to czy sądzisz, że będzie ono równie ważne i przydatne podczas poszukiwania zatrudnienia po studiach? Co pomaga utrzymywać te nieformalne formy wsparcia? Jeśli jednak w Twoim doświadczeniu nie odegrały one ważnej roli, to z jakich innych zasobów lub źródeł korzystałeś(-aś)? Czy w jakiś sposób, często nieuświadomiony, sieć form wsparcia, na której się opieramy, będzie przeciwdziałać naszemu rozwojowi? Czy nasze formy wsparcia nieformalnego mają zawsze na nas pozytywny wpływ?

Jak zawsze, zapisz swoje przemyślenia w dzienniczku.

Formy wsparcia na uniwersytecie

Wielu z Was – Czytelników naszego przewodnika, studiuje obecnie na uczelni i my zawsze będziemy zachęcać studentów, aby poszukiwali wsparcia w instytucjach, w których się obecnie uczą. Niektóre uniwersytety oferują pomoc studentom poprzez specjalne usługi, jak na przykład programy zwiększenia uczestnictwa w edukacji (*widening participation*), biura lub inicjatywy związane z ułatwianiem dostępu do edukacji (*access to education*) lub pomocą osobom niepełnosprawnym. Celem takich form usług i wsparcia jest ułatwienie studentom nietradycyjnym dostania się na uniwersytet i wspieranie ich podczas studiów. Niektóre uniwersytety oferują jednak dodatkowo formy wsparcia, które umożliwiają studentom nietradycyjnym rozwój w kontekście pozauniwersyteckim, po ukończeniu studiów.

Uniwersytety biorące udział w naszych badaniach oferują różnorodne formy wsparcia dla studentów poszukujących pracy po studiach. Wartościową, jakkolwiek zbyt mało wykorzystywaną formą wsparcia jest biuro karier – choć należy nadmienić, że taka forma wsparcia nie jest powszechnie obecna, rozwijana lub wykorzystywana na wszystkich uniwersytetach uczestniczących w tym projekcie. W kontekście portugalskim nie ma na przykład jednolitej usługi doradztwa karier, a w Hiszpanii, choć istnieje sieć uniwersyteckich, regionalnych i krajowych usług doradztwa karier powiązanych

z uniwersytetem, ich widoczność, jak również wrażliwość na potrzeby studentów nietradycyjnych są słabo rozwinięte. Za to niektóre usługi doradztwa kariery, takie jak te na Uniwersytecie w Warwick, wykazują ową wrażliwość i reagują na potrzeby danych grup studentów nietradycyjnych – przykładowo organizowane są kampanie doradztwa karier kierowane do studentów niepełnosprawnych lub studentów wychowujących dzieci.

Z historycznego punktu widzenia, informacji na temat możliwości zawodowych dla absolwentów udziela się w krajach, w których doradztwo karier istnieje od dłuższego czasu. Znacząca część tych usług znajduje się teraz w Internecie i część uniwersytetów prowadzi internetowe portale pozwalające studentom zaznajomić się z sytuacją na rynku rekrutacyjnym.

W ostatnich latach nastąpiły jednak zmiany, jeśli chodzi o zamierzenia i działania doradztwa karier. W niektórych krajach usługi te stały się bardziej usługami poradnictwa i szkolenia. Studenci, szczególnie ci dojrzałi, wciąż jednak czasem odczuwają, że w swoich kontaktach z biurem doradztwa karier na uniwersytecie ich doświadczenia życiowe są pomijane lub niewystarczająco dostrzegane. Jeśli tak się dzieje, radzimy skontaktować się z nimi i porozmawiać o swoich konkretnych potrzebach i oczekiwaniach.

Przewijającym się regularnie wśród wszystkich sześciu partnerskich zespołów badawczych tematem było znaczenie sieci kontaktów w rozwijaniu kariery po studiach. Uznawane jest równocześnie to, że wielu studentów i absolwentów nietradycyjnych nie ma wysoko rozwiniętych sieci kontaktów, które to sieci łączone są z możliwościami rozwoju zawodowego na poziomie bardziej prestiżowym. Dlatego też niektóre uniwersytety partnerskie projektu rozwinęły inicjatywy, mające na celu ułatwić studentom szanse wejścia w takie nieformalne kręgi lub sieci kontaktów zawodowych. Przytoczone poniżej studium przypadku z Uniwersytetu w Warwick pokazuje, jak doradztwo karier, uniwersyteckie stowarzyszenie studentów prawa i reprezentant pracodawcy razem organizują spotkanie, które ma na celu pielęgnowanie takich właśnie sieci kontaktów i w tym konkretnym przypadku – z obiecującym rezultatem dla Anne.

W pewnym stopniu działania takie mogą wspierać innowacje w programie nauczania i egzaminowania. Pewien wykładowca z Irlandii, który brał udział w naszym wywiadzie, mówił, jak dzięki jednemu z kursów na uczelni, który obejmował pracę w terenie i współpracę z organizacjami państwowymi i trzeciego sektora, studenci rozwinęli cenną sieć kontaktów, a w niektórych przypadkach również możliwości pracy. W Szwecji zrzeszenie studentów i związki branżowe razem stworzyły szereg opcji dla rozwoju sieci kontaktów i mentoringu – jest to inicjatywa, którą grupy reprezentujące studentów powinny naśladować.

Na poszczególnych wydziałach uczelni można znaleźć liczne przykłady inicjatyw prowadzących do wzrostu zatrudnienia (studentów i absolwentów), szczególnie na tych, gdzie istnieją silne powiązania ze światem zawodowym. Najbardziej wartościową inicjatywą wydają się tu praktyki – są one albo zarządzane przez wydziały, albo wsparcie jest udzielane przez biuro praktyk (*placement office*) lub karier. Pojawiają się jednak pytania dotyczące różnorodności i jakości tych praktyk, oraz wątpliwości co do równości w dostępie do takich inicjatyw w przypadku studentów nietradycyjnych, z ich potrzebami oraz różnymi obowiązkami opiekuńczymi i pracowniczymi.

Być może najbardziej kontrowersyjne dla pracowników dydaktycznych i naukowych uczelni jest to, że uniwersytety, w odpowiedzi na polityczne oczekiwania dotyczące poprawy wskaźników zatrudnialności, muszą w coraz większym stopniu uwzględniać w programach kształcenia treści dotyczące rynku pracy i praktycznego przygotowania zawodowego, zwłaszcza na kierunkach o profilu praktycznym. W Polsce obowiązek ten wynika z ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i odzwierciedla kierunek krajowej polityki względem szkół wyższych.

Oto niektóre przykłady „dobrej praktyki” (*best practice*), które pokazują, co mogą zrobić uniwersytety, aby pomóc studentom.

Studium przypadku: Biuro Karier Uniwersytetu w Warwick

Biuro Karier Uniwersytetu w Warwick zapoczątkowało pewne działania skierowane do studentów nietradycyjnych. Jedną z wykorzystywanych strategii tego działania było kontaktowanie się ze studentami nietradycyjnymi i powiedzenie: „Ponieważ zdajemy sobie sprawę z tego, że być może nie wiesz aż tyle na temat studiowania na uniwersytecie jak osoby, których rodzice studiowali, chcielibyśmy zaoferować Ci więcej pomocy”. Spotkało się to z dobrą odpowiedzią wśród studentów. Zorganizowano warsztaty pisania CV dla studentów dojrzałych, którzy mogli na te warsztaty przyprowadzić swoje dzieci.

Celem było pokazanie, że nawet jeżeli dana osoba była poza kręgiem tradycyjnie rozumianej kariery zawodowej, wychowując w tym czasie dzieci, to „z tego można zbudować swój potencjał zatrudnialności”.

Niektórzy doradcy pracujący w Biurze Karier byli zdania, że istnieją pewne problematyczne kwestie dotyczące studentów nietradycyjnych, jak na przykład to, że uniwersytet zakłada, że wraz z rozpoczęciem studiów są oni traktowani tak, jakby byli na tym samym poziomie co studenci klasy średniej, a tak wcale nie jest.

Doświadczenie Anne związane z formami wsparcia zawodowego na Uniwersytecie w Warwick

Anne znalazła skuteczne wsparcie w Biurze Karier i Umiejętności (Career and Skills Office), gdzie od doradcy specjalizującego się w dyscyplinie studiów Anne (prawo) otrzymała dostosowane do swoich potrzeb porady dotyczące jej kierunku. Osoba ta dała Anne przydatne porady na temat prezentacji swojego CV, „bo to nie to samo, co aplikowanie na normalną pracę”, jak również wskazówki, na które dziedziny prawa aplikować, aby najlepiej rozwinąć swoją karierę – „doradca powiedział: jeśli masz tam wejść, to wejdź na poziom środkowy – biuro usług prawnych to dolny poziom,

stamtąd będzie ci trudno pójść w górę. Więc doradca mówi mi, żebym poszła na środkowy poziom, bo stamtąd mogę pójść i na niższy, i na wyższy". Anne powiedziała nam również, że kolejną przydatną formą wsparcia, jaka się pojawiła w kontekście rozwijania jej przyszłej kariery, była kolacja organizowana przez Stowarzyszenie Prawników, na której udało jej się poznać kilku potencjalnych pracodawców, porozmawiać i nawiązać kontakty z nimi. Dzięki temu wydarzeniu Anne poczuła się bardziej pewnie, ponieważ rozmowy z kilkoma firmami prawniczymi w stosunkowo nieformalnym kontekście pozwoliły jej upewnić się co do cech, których według Anne poszukiwali pracodawcy. A to może dać Anne przewagę podczas przyszłych rozmów kwalifikacyjnych, zwłaszcza jeśli chodzi o jej doświadczenie zawodowe, które było czymś więcej niż oceną na dyplomie ze studiów. Anne rozpoznała więc, że pracodawcy ci poszukują kandydatów z szeroką perspektywą – czymś, co wzięwszy pod uwagę jak solidne jest jej doświadczenie zdobyte w różnych formach zatrudnienia, dało Anne odwagę, żeby móc powiedzieć: „Tak właściwie, to ja sobie poradzę”.

Oprócz biur karier i programów ułatwiających dostęp do studiów na uczelni wyższej, uniwersytety zainicjowały też różne wydarzenia i współpracę, które według opinii naszych studentów były dla nich pomocne. Poniżej znajduje się opis jednej z takich inicjatyw z Portugalii.

Targi pracy na Uniwersytecie w Algarve

Jest to bardzo nowa inicjatywa, w tym roku to jej druga edycja. Są to organizowane przez uniwersytet targi pracy (we współpracy ze Zrzeszeniem Studentów), których zamierzeniem jest ułatwienie absolwentom wejścia na rynek pracy poprzez zapewnienie bezpośredniego dostępu do pracy oraz rozwój kariery zawodowej.

Obecnie w targach bierze udział 30 różnych przedsiębiorstw i instytucji, jednak należy się spodziewać, że liczba ta będzie wzrastać w przyszłości.

Studenci i absolwenci biorący udział w targach mogą tam znaleźć punkty informacji pracodawców, warsztaty dla studentów i absolwentów poświęcone kwestiom zatrudnialności, prezentacje formalne, podczas których pracodawcy wyjaśniają swoją misję, strukturę itd. oraz wchodzą w dialog z uczestnikami. Są również sesje związane z bezpośrednią rekrutacją. Absolwenci muszą najpierw wysłać swoje CV do instytucji, które dokonują później selekcji kandydatów i podczas targów organizują rozmowy kwalifikacyjne.

Podczas drugiej edycji targów (2017) odbędą się także lunche służące nawiązywaniu kontaktów (*networking lunch*), specjalnie zarezerwowane dla osób bezpośrednio zainteresowanych, uczestniczących w targach przedsiębiorstw oraz firm, które uczestniczą w programach Start-up i Spin-off na Uniwersytecie w Algarve. Każde przedsiębiorstwo lub instytucja może na taki lunch zaprosić cztery osoby oraz zaprosić absolwentów, których wcześniej wybrała w procesie selekcji.

Ćwiczenie 6.2. Co robią uniwersytety, aby wspierać nietradycyjnych studentów?

Przyglądnij się tabeli nr 1, która pokazuje różne działania uniwersytetów i przemysł, czy twój uniwersytet oferuje ten rodzaj wsparcia.

Tabela nr 1 – Formy wsparcia zatrudnialności na uniwersytecie

Struktury lub procesy uniwersytetu, które wspierają zatrudnialność studentów nietradycyjnych po studiach	Komentarz
Doradztwo Karier	Widoczne na wszystkich uniwersytetach partnerskich projektu. Nierówne doświadczenia studentów nietradycyjnych w korzystaniu z doradztwa karier. Niektórzy studenci czuli, że usługa ta kierowana jest bardziej do populacji studentów tradycyjnych.
Biura równego dostępu/zwiększania uczestnictwa w edukacji/doradztwo dla studentów niepełnosprawnych	Kilka bardzo rozbudowanych form wsparcia dla studentów nietradycyjnych znajduje się w ofercie niektórych uniwersytetów partnerskich. Pojawia się pytanie, czy „przejście z uniwersytetu na rynek pracy” (<i>transition out of university</i>) powinno być ściślej związane nie tylko ze strategiami i procesami, które tradycyjnie skupiały się na dostępie do uniwersytetu, ale także wspieraniu procesu studiowania nietradycyjnych studentów.
Praktyki, staże	Praktyki zawodowe jako część kształcenia wyższego są bardzo cenione przez zarówno studentów, jak i pracodawców. Nie ma jednak jednolitości w występowaniu, jakości i równości w dostępie do tych praktyk wśród wydziałów, katedr i uniwersytetów partnerskich.
Zrzeszenia i stowarzyszenia studentów	Wpływowym partnerem w rozwijaniu inicjatyw związanych z karierą mogą być środowiska studenckie oparte na wzajemnej pomocy (<i>peer-based</i>). Przykładowo mogą tu być organizowane przez zrzeszenia studentów spotkania z <i>networking</i> (nawiązywania kontaktów), które mogą być szczególnie przydatne dla studentów nietradycyjnych, niemających rodzinnych lub szerszych powiązań społecznych.
Wydziały/Katedry na uczelni	Ważną częścią procesu podejmowania decyzji i rozwoju możliwości zawodowych może być jakość relacji oraz komunikacja pomiędzy studentami i pracownikami wydziałów. Prawdopodobieństwo większych korzyści wśród mniejszych kohort. Niektóre wydziały na uczelni mają bogatą sieć kontaktów wśród środowisk zawodowych, co mogą wykorzystać studenci nietradycyjni w celu nawiązywania kontaktów.
Wrażliwość na sprawy związane z zatrudnieniem oraz aspiracjami zawodowymi i potrzebami studentów na poziomie programowym.	Niektóre uniwersytety dołożyły starań, aby włączyć elementy zatrudnialności do swoich programów nauczania. Można tego często dokonać poprzez przedmioty, których częścią są praktyki. Czasem może to oznaczać włączenie się pracodawcy do konsultacji dotyczących programu nauczania – jest to szczególnie rozwinięte w Polsce, gdzie stanowi właściwie element obowiązkowy w układaniu programu. Starania o podniesienie potencjału zatrudnialności na poziomie programowym w niektórych przypadkach pozwoliły na rozszerzenia oferty przedmiotów do wyboru oraz włączenia przedmiotów związanych z umiejętnościami pozazawodowymi, transferowalnymi, rozwojem osobistym i umiejętnościami pracy w grupie – wszystko po to, aby promować zatrudnialność absolwentów.

Spojrzenie na praktyki, staże i inne formy doświadczenia zawodowego

Jak omawialiśmy wcześniej, programy praktyk zawodowych są cennym środkiem wykorzystywanym przez uniwersytety w celu wspierania studentów przechodzących z uczelni do pracy po studiach. Nie są one rozwinięte w równy sposób na wszystkich uniwersytetach partnerskich naszego projektu badawczego, jednak uczestnicy wszystkich kohort, z którymi rozmawialiśmy, są zgodni co do tego, że jest to bardzo istotna kwestia i należy ją rozwijać. Niektórzy pracodawcy i studenci uważają, że uniwersytety „straciły kontakt” z „rzeczywistym światem” pracy i że trzeba więcej równowagi pomiędzy wiedzą teoretyczną i praktyczną.

Ze względu na wagę, jaką przywiązuje się do tego aspektu kształcenia wyższego, sądzimy, że należy zastanowić się głębiej nad programami praktyk zawodowych.

Praktyki zawodowe są integralną częścią studiów licencjackich w Polsce, i istnieje tam intensywna współpraca między pracodawcami a wydziałami dydaktycznymi. Pomimo tej rozwiniętej integracji, na wszystkich uniwersytetach partnerskich pojawiają się wątpliwości co do jakości praktyk, jakie oferuje się studentom. Nawet na tych uniwersytetach, gdzie praktyki zawodowe są różnorodne i powszechne, istnieją obawy, że studenci nietradycyjni mogą być w rzeczywistości z takich praktyk wykluczeni ze względu na ich zobowiązania opiekuńcze lub zawodowe.

Wartość praktyk zawodowych, ale również różnorodne doświadczenia studentów z takich inicjatyw, ilustruje poniższe studium przypadku z Polski i Irlandii. Podczas lektury weź pod uwagę i poddaj refleksji swoje własne przemyślenia i doświadczenia dotyczące wartości praktyk oferowanych w ramach programu nauczania.

Studium przypadku: Katarzyna i znaczenie programu stażowego finansowego przez Unię Europejską (Polska).

Katarzyna jest absolwentką studiów licencjackich, mieszka w małej miejscowości około 150 km od Wrocławia, reprezentuje pierwsze pokolenie studiujących w rodzinie. Przez rok uczestniczyła w programie stażowym finansowanym z UE. Poniżej Katarzyna tak opisuje korzyści wynikające z programu:

„Jak dla mnie najmocniejszą stroną tego stażu było to, że mogłam się sprawdzić w zupełnie innej branży, niż studiuje, dlatego że staż nie był kompletnie związany z moim kierunkiem studiów i miałam możliwość zobaczenia, czy faktycznie praca w branży gospodarczej, praca w sprzedaży i marketingu, że może to jest coś, co mogę kiedyś robić, a mogę to też powiązać ze swoją pracą nauczyciela, wychowawcy, terapeuty, czy da się połączyć te dwa światy ze sobą, teoretycznie zupełnie różne od siebie.

Mocną stroną to było też to, że firma, w której pracowałam, była to firma jednoosobowa i ja byłam drugą osobą do pomocy. I przyglądałam się, jak ta osoba tworzy tę firmę, to jest osoba, która cały czas tę firmę rozwija, robi wszystko sama, wszystkim zajmuje się sama. Więc miałam okazję zobaczyć, jak wygląda tworzenie firmy, tworzenie branży w danym kierunku, przyglądałam się szefowi i jego zadaniom. Mogłam przyglądać się temu wszystkiemu tak na surowo. Miałam okazję zobaczyć, jak to wszystko wygląda od strony organizacyjnej. Myślę, że to były takie dwie najmocniejsze strony”.

Studium przypadku: opowieść dwóch praktyk (Irlandia)

Badania przeprowadzone w Irlandii pokazują przykłady dwóch różnych doświadczeń praktyk zawodowych. Maria, studentka dojrzała, z pierwszego pokolenia studiującego na uczelni wyższej, pochodząca z kraju Europy Wschodniej, na ostatnim roku kierunku nauk stosowanych dostała się na prestiżowe praktyki. Praktyki te były tym elementem, który sprawiał, że kierunek był atrakcyjny i popularny wśród studentów. Maria wybrała swój kierunek studiów w sposób bardzo strategiczny i wyjaśniła nam, że praktyki zawodowe były jednym z głównych powodów, dla których wybrała ten właśnie kierunek studiów. Stwierdziła również, że właściwie to „nie wyobraża sobie” tego właśnie kierunku studiów bez praktyk.

Program nauczania już od pierwszego roku przygotowywał studentów do odbycia praktyk. Studenci wiedzieli, że praktyki były bardzo konkurencyjne i że pracodawcy będą brać pod uwagę wyniki z przedmiotów z całego kierunku. Na drugim roku studenci rozpoczęli też pracę nad swoim CV i dokumentami aplikacyjnymi. W drugim wywiadzie, jaki przeprowadziliśmy z Marią, okazało się, że jest ona teraz zatrudniona u pracodawcy, u którego odbywała praktyki, choć jej praca jest tylko tymczasowa. Maria jest jednak bardzo zadowolona, bo pracuje w małej firmie związanej z naukami ścisłymi, której klientela jest międzynarodowa. To, że firma jest mała, pozwala Marii angażować się we wszystkie, różnorodne działania, również te niezwiązane z umiejętnościami ścisłymi, oraz daje jej możliwość rozwinięcia bardziej zaawansowanych umiejętności administracyjnych i zarządzania.

Drugi przykład opowiada o Ronanie – także studencie nauk ścisłych, który pochodzi z rodziny robotniczej i jest niepełnosprawny. Ronan miał problemy ze znalezieniem odpowiednich praktyk na drugim roku, i kiedy w końcu je znalazł, okazały się one dla niego bardzo nieudane, co jednocześnie zepsuło mu całe studia, jak również sprawiło, że Ronan nie pokłada większych nadziei w znalezieniu pracy na przyszłość. To, że jest niepełnosprawny, powoduje też, że ma on trudności z interakcjami społecznymi, a rozmowy kwalifikacyjne są dla niego szczególnie trudne. Praktyki zawodowe były dla niego „katastrofą”.

Ćwiczenie 6.3 Jak oceniasz wsparcie, które otrzymujesz od swojego uniwersytetu?

Poddaj refleksji i, jeśli pracujesz w grupie, także dyskusji kwestię efektywności programu nauczania Twojej uczelni, jak również jej usług i form wsparcia wykorzystywanych w celu zaspokojenia potrzeb i wyjścia naprzeciw doświadczeniom studentów nietradycyjnych. Możesz się też przyjrzeć, w jaki sposób najefektywniej komunikować swoje potrzeby władzom uniwersytetu, centrom doradztwa kariery i wsparcia, jak również jednostkom reprezentującym środowisko studenckie.

Czy na Twoim uniwersytecie organizowane są publiczne spotkania (events), które mogą być dla Ciebie przydatne w poszukiwaniu pracy? Podziel się tym, co wiesz o takich spotkaniach i w jaki sposób najlepiej z nich skorzystać.

Formy wsparcia poza uniwersytetem

Na swojej ścieżce ku zatrudnieniu po studiach oczywistym miejscem, gdzie możesz szukać wsparcia, jest rzecz jasna Twój uniwersytet. Jest jednak grupa usług i form wsparcia pozauniwersyteckich, które również mogą okazać się dla Ciebie przydatne. W tej części naszego przewodnika przedstawimy kilka studiów przypadku, które mogą pomóc Ci spojrzeć szerzej na to, gdzie jeszcze można poszukiwać wsparcia.

Najpierw jednak chcemy przedstawić zarys form wsparcia i procesów, z którymi zetknęliśmy się podczas naszych badań i z których mogą czerpać studenci nietradycyjni. Niektóre z tych inicjatyw oferowane są przez państwo, inne przez pracodawców i stowarzyszenia obywatelskie, a niektóre są wynikiem współpracy partnerskiej między różnymi zainteresowanymi jednostkami

Tabela nr 2 – Formy wsparcia poza uniwersytetem

Wsparcie	Ich znaczenie dla studentów nietradycyjnych
Procesy rekrutacyjne pozytywnej dyskryminacji	<p>Choć wielu pracodawców bardzo stara się mówić o tym, że ich procesy rekrutacyjne oparte są na założeniach równości, niewielu z nich aktywnie działa na rzecz różnorodności (<i>diversity</i>) w miejscu pracy – a można tego dokonać poprzez przystosowanie swoich procesów rekrutacyjnych, w których status quo, jeśli chodzi o równe szanse (<i>equal opportunities</i>), rzadko faworyzuje absolwentów nietradycyjnych.</p> <p>Są pracodawcy, którzy zastanawiają się jednak, jak zróżnicować swoje procesy rekrutacyjne. Niektórzy na przykład mają wyznaczone cele, jeśli chodzi o rekrutację osób z mniejszości etnicznych.</p>
Dodatkowa zapłata za staże absolwentów (państwo, pracodawca)	<p>Często oczywistą drogą absolwenta ku wybranej karierze są staże dla absolwentów. Niska płaca jest tu jednak znaczącą barierą dla wielu absolwentów, którzy po latach studiów i zmniejszonego przez to dochodu często znajdują się pod silną presją, aby zacząć zarabiać. Są jednak przykłady z Hiszpanii, gdzie finansowane przez rząd „dodatki” (<i>top-up pay</i>) są wypłacane jako uzupełnienie do stosunkowo niskiej pensji podczas stażu. Dofinansowanie takie otwiera wielu nietradycyjnym absolwentom możliwości praktyk. W Szwecji ponadto dostępne są pożyczki na studia (<i>study loans</i>), dzięki którym dostęp do kształcenia wyższego dla studentów nietradycyjnych powinien ulec rozszerzeniu.</p>
Pozauniwersyteckie doradztwo karier (usługi państwowe doradztwa karier)	<p>Dla niektórych absolwentów doradztwo związane z kształceniem dorosłych (<i>adult education</i>), dzięki któremu mogli podjąć studia na uniwersytecie, było również bardzo pomocne w czasie, kiedy kończyli studia i zastanawiali się nad różnymi opcjami kariery.</p>
Nawiązywanie kontaktów (<i>networking</i>)	<p>Jak pokazaliśmy wcześniej, niektóre uniwersytety współpracują z pracodawcami i ze zrzeszeniami studentów w celu stworzenia studentom nietradycyjnym możliwości rozwijania sieci kontaktów.</p> <p>Oferowane w Szwecji programy mentoringu, w które zaangażowane są zrzeszenia studentów i związki branżowe, stwarzają możliwości <i>networkingu</i> dla studentów nietradycyjnych.</p>
Organizacje lobbujące na rzecz nietradycyjnych studentów/absolwentów	<p>Istnieją interesujące przykłady organizacji, które wkładają wiele wysiłku w pracę na rzecz rozwoju kariery wśród konkretnych grup studentów nietradycyjnych. Na przykład AHEAD w Irlandii wspiera studentów i absolwentów niepełnosprawnych podczas studiów i po ich ukończeniu. Współpracują oni z wieloma pracodawcami, aby rozwinąć staże dostosowane do potrzeb, doświadczeń i mocnych stron poszczególnych absolwentów niepełnosprawnych. Niektóre związki zawodowe zaczynają zdawać sobie sprawę z tego, jaki wpływ ma niskopłatna i niestabilna praca na rozwój ścieżek kariery.</p>
Programy dla absolwentów, które bardziej służą sektorowi/branży niż pracodawcy	<p>Są programy, które oferują absolwentom możliwości dalszej nauki w kontekście zawodowym. Programy takie oferowane są przez sektor pozarządowy i są zaprojektowane w taki sposób, aby raczej podnieść poziom zdolności w branży w dłuższej perspektywie czasu, niż spełniać potrzeby poszczególnych pracodawców.</p>
Usługi w społeczności lokalnej związane z kwestiami pracy/zatrudnienia	<p>Dla niektórych absolwentów przydatne okazały się usługi i szkolenia związane z kwestiami zatrudnienia i pracy, oferowane przez społeczność lokalną. Były one sposobem na rozwinięcie konkretnych umiejętności związanych z pracą lub z nawiązywaniem kontaktów (<i>networking</i>).</p>

Poniżej przedstawiamy dwa opisy przypadku (z Hiszpanii i Irlandii) ilustrujące formy wsparcia, które wykraczają poza uczelnię. Zwykle zapracowanym studentom nietradycyjnym najtrudniej znaleźć właśnie takie formy wsparcia, ale naprawdę warto wiedzieć, że one istnieją. Podczas lektury rozważ, gdzie mógłbyś/mogłabyś poszukać takich dostępnych Tobie form wsparcia pozauniwersyteckiego.

Studium przypadku – Hiszpania

Działania organizacji *Experiencias Profesionales Para El Empleo EPES* (Doświadczenia Zawodowe dla Pracy) w ramach programu 'Andalucia Orienta' (Rada Andaluzji)

Założeniem powyższego programu jest działanie na rzecz wzmocnienia zatrudnialności osób bezrobotnych poprzez działania biznesowe i dostosowany do indywidualnych potrzeb mentoring. Program ma na celu ułatwienie wejścia do świata pracy i dostarczenie wiedzy na temat zwyczajów, praktyk i wartości charakterystycznych dla środowiska pracy. Działania EPES skierowane są do osób bezrobotnych, w okresie dwóch lat od wejścia na rynek pracy, i niemających jeszcze doświadczenia zawodowego w branży, w której chciałyby się znaleźć. Wymogami przystąpienia do programu są: a) ukończenie przez kandydata szkolenia formalnego lub specjalnego szkolenia *Training for Employment* (Szkolenie dla Zatrudnienia); b) rejestracja w Radzie Andaluzji (Andalucia Orienta), która jest dowodem na aktywne poszukiwanie pracy przez kandydata.

Działanie opisane poniżej zostało wybrane jako „dobra praktyka” (*best practice*) z następujących powodów:

1. Wywiady z absolwentami pokazują, że jedną z głównych barier w dostępie do zatrudnienia jest brak doświadczenia zawodowego. Opiswane działania odnoszą się szczególnie do tej sytuacji.
2. Trzema grupami priorytetowymi są tutaj mniejszości etniczne, osoby niepełnosprawne oraz grupy szczególnie narażone na wykluczenie społeczne – grupy te są charakterystyczne dla studentów nietradycyjnych.
3. Pomimo że podjęcie stażu nie oznacza nawiązania stosunku pracy z firmą oferującą staż, uczestnicy otrzymują stypendium i czasem również zwrot kosztów podróży.

Organizacja EPES kojarzy osoby bezrobotne z pracodawcami na danym obszarze, w celu podjęcia przez nie działań zawodowych w ciągu maksymalnie sześciu miesięcy. Kontakt z firmą sprzyja poznawaniu kultury pracy, rozwijaniu wiedzy na temat profilu zawodowego związanego z kierunkiem studiów, integracji ze strukturą firmy oraz poznaniu zasad i wartości przedsiębiorstwa. W wielu przypadkach stażysty po ukończeniu stażu firma może zaoferować zatrudnienie.

Elementem, który zasługuje tu na podkreślenie, są dostosowane do potrzeb danego kandydata indywidualne konsultacje oferowane przez wykwalifikowanych pośredników pracy, którzy pomagają, jak najlepiej wykorzystać doświadczenie stażu (zarówno kandydatowi, jak i pracodawcy). Jednocześnie konsultant podkreśla wartość tego, co mogą wnieść do firmy osoby z grup narażonych na wykluczenie społeczne, jak również korzyści wynikające z ich późniejszego zatrudnienia. Może to przynieść uznanie dla firmy w ramach jej Odpowiedzialności Społecznej (*Social Responsibility*), jako że otwiera ona studentom możliwości praktycznego uczenia się w swoich centrach szkoleniowych oraz daje możliwość bliższego poznania i integrowania się ze swoją kulturą organizacyjną przyszłych pracowników firmy.

Konsultant udziela również porad kandydatom, aby mogli oni popracować nad tymi umiejętnościami związanymi z zatrudnialnością, które powinni rozwinąć. Dodatkowo co tydzień odbywają się konsultacje grupowe, w których biorą udział wszystkie osoby, odbywające w danym czasie staż. Osoby te reprezentują różne profile zawodowe i odbywają staże w różnych firmach, co promuje różnorodność. Praca w grupie poprawia również potencjał zatrudnialności, wzbogaca grupę i jej synergię poprzez wymianę doświadczeń, opinii i kultur organizacji, w których te staże się odbywają.

Studium przypadku – AHEAD (Irlandia)

Organizacja AHEAD (Zrzeszenie na Rzecz Niepełnosprawności i Dostępu w Szkolnictwie Wyższym – *Association for Higher Education Access and Disability*) jest organizacją wspierającą niepełnosprawnych studentów uczelni oraz jej absolwentów na terenie Irlandii. Organizacja mieści się w Dublinie i działa wśród studentów, absolwentów, pracowników uczelni oraz pracodawców w celu podniesienia jakości życia wśród studentów z niepełnosprawnością. Dwie inicjatywy organizacji AHEAD są *GetAhead* oraz *WAM* – obie bezpośrednio wspierają studentów niepełnosprawnych w przejściu (tranzycji) do pracy po studiach.

GetAhead jest siecią zrzeszającą studentów i absolwentów niepełnosprawnych, którzy obecnie dokonują tranzycji ze studiów na poziomie wyższym do pracy pełnoetatowej. Zamierzeniem sieci *GetAhead* jest podnoszenie kwalifikacji absolwentów niepełnosprawnych poprzez oferowanie szkoleń i cennej informacji w dość szerokim zakresie tematycznym, jak na przykład: wolontariat, praktyki, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, pisanie CV, poszukiwanie pracy, uprawnienia, dostępne stypendia oraz temat ujawnienia poufnej informacji.

WAM (Mentoring „Jestem Gotowy Potrafię” – *Willing Able Mentoring*) jest programem praktyk zawodowych, który ma na celu promowanie dostępu do rynku pracy dla absolwentów niepełnosprawnych oraz wspieranie pracodawców w działaniach zmierzających do integracji osób niepełnosprawnych w miejscu pracy. Pracodawcy biorący udział w programie (tzw. Liderzy *WAM*) współpracują z *WAM*, oferując absolwentom niepełnosprawnym płatne praktyki zawodowe, które zawierają w sobie element mentoringu. Partnerstwo to zbliża do siebie absolwentów niepełnosprawnych i pracodawców z sieci *WAM*, oferując korzyści dla obu stron i zapewniając wszystkim realne możliwości uczenia się. *WAM* jest programem unikalnym z tego względu, że nie tylko angażuje i wspiera pracodawców,

ale zarazem daje możliwości rozwoju zarówno absolwentom niepełnosprawnym, jak i ich potencjalnym pracodawcom. Do dziś dzięki programowi uruchomiono 250 praktyk zawodowych dla absolwentów niepełnosprawnych (AHEAD, 2017).

Ćwiczenie 6.4 Refleksja na temat form wsparcia

W swoim Dzienniczku Rozwoju Kariery lub w formie dyskusji w grupie, zastanów się nad wymienionymi w powyższym rozdziale formami wsparcia, które według Ciebie przyniosłyby Tobie korzyści.

Jako ćwiczenie dodatkowe, korzystając z naszych „Materiałów dodatkowych” lub poprzez usługi dostępne na Twojej uczelni lub lokalne biuro ds. zatrudnienia, zrób listę różnych usług i form wsparcia, które mogą być Ci przydatne po ukończeniu studiów. Korzystne jest, aby wejść w kontakt i zacząć rozmawiać z tymi jednostkami jeszcze w czasie studiów – nigdy nie jest za wcześnie, aby zacząć myśleć o swoich kolejnych krokach na ścieżce kariery.

Kontynuuj naszą rozmowę na Twitterze ... @Employ2016

7. RÓŻNORODNOŚĆ SPOŁECZNOŚCI STUDENTÓW JAKO ATUT NA RYNKU PRACY ABSOLWENTÓW

W naszym przewodniku poruszyliśmy już wiele zagadnień – zbliżając się teraz do jego końca, być może pojawia się więcej pytań niż odpowiedzi. Dla nas jest to skutek pozytywny, jako że sugeruje, że przewodnik nasz choć trochę pomógł Ci pomyśleć o swojej ścieżce rozwoju kariery (trajektorii kariery) w sposób krytyczny. Jest niewątpliwie wiele rzeczy, które możesz sam/a zrobić, aby rozwinąć taką karierę, jakiej byś sobie życzył(-a). Nie jest jednak łatwo zrobić to w pojedynkę – istotne jest, aby rozpoznać, iż wiele z wyzwań, jakie napotykasz na swojej drodze, jest wynikiem społecznego, ekonomicznego i kulturowego kontekstu, w którym funkcjonujesz.

I choć musimy pamiętać i walczyć z różnorodnymi przejawami niesprawiedliwości, które stają się częścią wyzwań dla studentów nietradycyjnych, ważne jest również to, aby każdy student i absolwent czytający ten przewodnik zrozumiał go i, co istotne, rozmawiał o swoich różnorodnych doświadczeniach i pochodzeniu jako o atucie w kontekście rozwoju swojej ścieżki kariery.

W takim pozytywnym tonie przyjrzymy się na koniec dwóm opowieściom: opowieściom, w których element środowiska z jakiego wywodzą się studenci – ten właśnie element, który przydaje im etykietkę studenta *nietradycyjnego* – okazuje się dla nich zasobem dla rozwoju własnej kariery.

Studium przypadku – James (Portugalia)

James pochodzi z rodziny rolników, o niskim poziomie majątkowym i wykształcenia. Jego rodzice mieli jednak trochę ziemi, na której uprawiali owoce cytrusowe. Od 14. roku życia zawsze podczas wakacji James pracował u swoich rodziców, a potem jako już starszy nastolatek rzucił szkołę, aby całkowicie poświęcić się tylko i wyłącznie tej pracy.

Odtąd jego trajektoria kariery zdecydowanie odbiegała od tej tradycyjnej. W odpowiedzi na naciski ze strony swojej matki i siostry, James zapisał się na kurs zawodowy z dziedziny elektroniki i technologii. W weekendy i wakacje wciąż jednak pomagał swojej rodzinie.

Następnie James ukończył pomaturalny kurs zawodowy (Pielęgnacja i Konserwacja Terenów Zieleni). Kursy te oferowane są w Portugalii przez instytucje szkolnictwa wyższego, trwają półtora roku i w swoim założeniu mają być przepustką do zatrudnienia w konkretnych branżach działalności zawodowej. Studenci kończący te kursy mają też możliwość kontynuacji nauki na poziomie wyższym.

I to właśnie podczas tego kursu James postanowił wykorzystać swoje dotychczasowe doświadczenie oraz wiedzę z rolnictwa i dalej je rozwinąć. W 2011 roku zdecydował się na studia wyższe z agronomii. Jako student uczelni James mógł odwiedzać wielu producentów (dla studentów dostęp taki był ułatwiony) i wynosił z takich wizyt, seminariów itd. dużo wiedzy. James stopniowo pogłębiał swoją wiedzę, dzięki umiejętności łączenia teorii z praktyką, jaką wyniósł z uczelni, ale też ze swoim długoletnim praktycznym doświadczeniem w rolnictwie. Ten rozwój i pogłębienie wcześniej zdobytego doświadczenia było elementem kluczowym, kiedy w 2013 roku James dostał pracę w sadzie.

W takich decydujących momentach ścieżki kariery Jamesa jego nietradycyjne pochodzenie nie było problemem, ale raczej atutem.

Wartości, jakie wyniósł ze środowiska rodziny robotniczej (takie jak: poczucie odpowiedzialności, pokora, pracowitość, punktualność, rozumienie znaczenia pieniądza), zostały również wykorzystane jako zalety w procesie uzyskania zatrudnienia – James odkrył, że takie cechy są cennie przez pracodawców.

Uczelnia dała mu nie tylko okazję do rozwijania sieci kontaktów, ale też pobudziła u niego głód wiedzy i uświadomiła, że innowacja i wiedza są kwestiami kluczowymi w świecie pracy.

James nadal pracuje w branży rolniczej – razem ze swoim szefem rozwija on innowacyjny projekt. Jego kolejnym krokiem będzie podjęcie studiów magisterskich z dziedziny uprawy owoców.

Studium przypadku – Kalle (Szwecja)

Kalle ma 34 lata i jest dojrzałym absolwentem kierunku zarządzania zasobami ludzkimi (HR). Jego rodzice pochodzą z klasy robotniczej i oboje są już na emeryturze. Jego matka zawsze marzyła o podjęciu wyższych studiów, jednak nigdy nie mogła sobie na to finansowo pozwolić – jeśli chodzi o wykształcenie formalne, to jego rodzice ukończyli tylko szkołę podstawową. Kalle mieszka ze swoim partnerem, który również jest absolwentem i który zachęcał go do powrotu na uczelnię.

Przed podjęciem studiów Kalle pracował w opiece jako pielęgniarz-asystent. Chciał jednak zmiany i w większym stopniu rozwijać się zawodowo. Po ukończeniu studiów Kalle nie był pewien, czy dostanie pracę w branży HR, nie tylko ze względu na swój wiek, ale również swoją orientację seksualną (Kalle jest homoseksualistą). Nie był pewien, czy będzie zaakceptowany. Zamiast więc szukać pracy, po studiach zapisał się na kurs stażowy z dziedziny HR dla absolwentów uczelni.

I to podczas tego właśnie programu jego doświadczenie pracy o niskim statusie, tej pracy z którą Kalle tak bardzo chciał zostawić już za sobą, okazało się zaletą w kontekście rozwijania, choć czasem powolnego, kariery po studiach. Kalle mógł wykorzystać swoje doświadczenie zawodowe w branży opieki społecznej, zdobyte przed podjęciem studiów, aby dostać się na praktyki w państwowej instytucji opieki zdrowotnej. Po jakimś czasie pracował już jako specjalista ds. rekrutacji pod okiem swojego supervisor'a.

Sukces, jaki odniósł Kalle, nie był jednak pozbawiony komplikacji – Kalle dobrze się rozwijał i był już na drodze do zdobycia stałej pracy, kiedy to jego supervisor odszedł z pracy. W wyniku zaistniałej sytuacji, Kalle został przeniesiony do działu administracji i rozpoczął pracę na nowym stanowisku pod opieką nowego supervisor'a – była to praca na niższym poziomie i za niższe wynagrodzenie.

Ostatecznie jednak Kalle dostał pracę stałą w tej organizacji. Po swoich burzliwych doświadczeniach, Kalle jest zadowolony z faktu, że ma stabilną pracę. Sprawą oczywistą jest dla niego to, że wcześniejsze doświadczenie pracy w opiece pomogło mu w znalezieniu pracy po studiach, a patrząc za siebie, potrafi sobie teraz docenić tę pracę. I rzeczywiście – zespół badaczy w Szwecji rozmawiał z nowym pracodawcą Kalle'a i z wypowiedzi pracodawcy jasno wynika, że ten bardzo ceni sobie spojrzenie i umiejętności, jakie Kalle wyniósł ze swojego poprzedniego doświadczenia:

[...] Tak, ale on miał doświadczenie jako pielęgniarz-asystent i to miało ogromne znaczenie, jeśli chodzi o naszą pracę; przynosi nowe pomysły, mądre zapatrywanie... Pokazał nam, że praca go interesuje i wnosi dużo w postaci swoich poglądów, nowej wiedzy... i pytań takich jak: „no tak, ale dlaczego tak myślisz, i dlaczego tak chcesz zrobić?” To jest bardzo cenne... [jego doświadczenie jako pielęgniarz-asystent] daje nam taką możliwość, aby patrzeć na rzeczy z takiej perspektywy, jakiej nam brakuje, on wywodzi się z realnego świata... (Pracodawca Kalle'a).

Wielu ze studentów i absolwentów biorących udział w projekcie EMPLOY mówi o podjęciu studiów na uczelni jako o projekcie o charakterze zawodowym, który ma na celu odejście od pracy o niskim statusie. Studium przypadku Kalle'a pokazuje jednak jasno, że praca taka nie traci na wartości zawodowej w momencie kiedy podejmujemy studia na uczelni – dla wielu z nas, podobnie jak dla Kalle'a, w czasie gdy powracamy na rynek jako absolwenci po ukończeniu studiów, poprzednie doświadczenie zawodowe może stać się naszym atutem.

Ćwiczenie 7.1 Nazwij swoje (nie)tradycyjne doświadczenie zaletą

Poświęć(-aś) już trochę czasu na pracę z naszym przewodnikiem, zastanawiając się nad wyzwaniami, jakie napotykają studenci nietradycyjni, oraz rozważając swoje własne wyzwania. Poprzez różne ćwiczenia zachęcaliśmy Cię również do refleksji na temat swojego doświadczenia. Głęboka i niespieszna refleksja jest w stanie przekształcić te doświadczenia w wiedzę – bardzo przydatną wiedzę, z której możesz skorzystać, aby dać sobie przewagę na rynku pracy absolwentów.

Poświęć trochę czasu na zastanowienie się nad historią Jamesa oraz Kalle'a. Choć Twoja historia będzie się w dużym stopniu różnić od tych dwóch wymienionych, potraktuj je jako punkt wyjścia do przemyśleń (lub dyskusji) na temat tego, w jaki sposób Twoje pochodzenie i doświadczenie jako studenta nietradycyjnego mogą stać się źródłem podniesienia swojego potencjału zatrudnialności jako absolwenta.

Odkrycie tych zalet może zająć trochę czasu, bo są one często po prostu częścią nas samych, i nie od razu można je rozpoznać jako zalety. Jeśli masz na przykład małe dzieci i jako rodzic było ci ciężko przejść przez studia równocześnie opiekując się swoją rodziną, nie od razu możesz rozpoznać, że to umiejętności zarządzania czasem, podzielnej uwagi, zaradność i zaangażowanie we własny rozwój sprawiły, że tak daleko zaszedłeś/zaszłaś. A to właśnie te umiejętności ceni sobie tak wielu pracodawców.

I jest to tylko jeden z przykładów. Pomyśl teraz o swoim podejściu, perspektywie, którą Ty, jako student nietradycyjny, możesz zaproponować w miejscu pracy, aby ożywić kulturę i wizję rozwojowych organizacji.

Wykorzystaj swój Dzienniczek Rozwoju Kariery, aby otwarcie i bez poczucia wstydu zapisać swoje spostrzeżenia na temat zalet i atutów będących częścią Twoich doświadczeń i pochodzenia jako studenta nietradycyjnego. Zapisanie tych spostrzeżeń w dzienniczku pomoże Ci zacząć formułować słowa i oswoić wyrażenia, które w najbliższej przyszłości będą Ci potrzebne do pisania aplikacji, CV lub opisów zawodowych w sposób bardziej płynny. Usłyszysz, jak bez żadnego poczucia winy wypowiadasz te słowa i wyrażenia podczas swoich rozmów kwalifikacyjnych i innych rozmów z potencjalnymi pracodawcami.

Ćwiczenie 7.2 – Refleksje końcowe

Przeczytaj ponownie (lub odsłuchaj) wszystkie swoje wpisy w dzienniczku. Jakie motywy przewodnie wyłaniają się z Twoich refleksji? Do jakich kwestii powracasz? W jaki sposób to, czego się nauczyłeś(-aś) może być Ci pomocne, aby zacząć zauważać ścieżki rozwoju własnej kariery? Jakie będą Twoje dalsze kroki na tej drodze?

Jeśli pracowałeś(-aś) w grupie, przedyskutuj z innymi, czego się nauczyłeś(-aś), a następnie zapisz w dzienniczku swoje spostrzeżenia na temat tego, czego jako grupa nauczyliście się z materiałów zawartych w przewodniku.

Jeśli zaś pracowałeś(-aś) z przewodnikiem samodzielnie, dokonaj ostatniego (jak na razie) wpisu do swojego dzienniczka, który to wpis będzie Twoją refleksją nad tym, co wyniosłeś(-aś) z lektury.

Zachęcamy Cię, abyś nie zaprzestał/a korzystania z Dzienniczka Rozwoju Kariery (w jakiegokolwiek formie); mamy nadzieję, że stanie się on przestrzenią, w której będziesz mógł/mogła popracować nad niektórymi trudniejszymi aspektami związanymi z pracą i karierą, jakich każdy z nas doświadcza w swoim życiu.

8. MATERIAŁY DODATKOWE

Źródła	<p>The project website for the EMPLOY project: http://employ.dsw.edu.pl/language/en/</p> <p>Job hunting advice for mature graduates: https://gradireland.com/careers-advice/equal-opportunities/job-hunting-for-mature-graduates</p> <p>Advice for job seekers with disabilities: http://ibec.ie/IBEC/ES.nsf/vPages/HR_best_practice~Diversity_and_the_integrated_workplace~a-guide-for-job-seekers-with-disabilities-10-04-2014/\$file/WORKWAY+JOB+SEEKER+GUIDE.pdf</p> <p>How to use your disability as a strength when applying for a job (The Guardian, May 2015): https://jobs.theguardian.com/article/how-to-use-your-disability-as-a-strength-when-applying-for-jobs</p> <p>Graduate guide on LinkedIn (The Guardian) https://www.theguardian.com/careers/linkedin-how-use-graduate-guide</p> <p>Overview of national guidance systems for each EU member state: https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems</p> <p>Online career development training modules aimed at the European job market for students and graduates: http://www.career-modules.eu/</p>
Wielka Brytania	<p>Graduate Prospects https://www.prospects.ac.uk/</p> <p>Target Jobs https://targetjobs.co.uk/</p> <p>Milkround https://www.milkround.com/</p> <p>The above three are good for both vacancies, information about job roles and general job search suggestions, and have links to more industry-specific sources of information.</p> <p>I could (http://icould.com/) is a database of film clips from people doing different kinds of jobs – it's target is probably school leavers rather than graduates and is stronger on some areas of work than others, but nonetheless is a useful resource to know of.</p> <p>National Careers Service https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/job-profiles/home is not aimed at graduates at all, but it is still a useful resource</p> <p>Graduates still looking for an internship will find https://graduatetalentpoolsearch.direct.gov.uk/gtp/index and http://www.step.org.uk/ useful.</p> <p>Graduates in the UK are nearly always able to use their university careers service after they have graduated as in the case of Warwick, this is in perpetuity. Other universities are also likely to have equivalents to our website, https://www2.warwick.ac.uk/services/careers/careers_skills and our careers blog, https://careersblog.warwick.ac.uk/</p>
Irlandia	<p>gradireland – an online platform which supports all graduates in developing a career. It does have some helpful resources directed at non-traditional students – https://gradireland.com/</p> <p>AHEAD – organisation which supports and advocates on behalf of students and graduates with disabilities https://www.ahead.ie/</p> <p>Citizens Advice Bureaus a free local service which offer confidential advice on rights and benefits – http://www.citizensinformation.ie/en/</p> <p>IMPACT Trade union with interest in youth unemployment, non-exploitative internships and precarity http://www.impact.ie/</p> <p>Irish National Organisation of the Unemployed offers training, advice and other support to the unemployed – https://www.inou.ie/</p> <p>Migrant Rights Centre https://www.mrci.ie/</p> <p>National Centre for Adult Guidance – http://www.ncge.ie/further-education/adult-educational-guidance-initiative/</p> <p>All the ETBs (formally called VECs) will have dedicated Adult Guidance Counselling Services. Non-traditional students may have used their services to get to university and a number of our participants have returned to them as graduates and found the guidance service very useful. Find your local ETB through the national site: etbi.ie</p>

Polska	<p>https://www.careersinpoland.com/ – przewodnik dot. życia, pracy i studiów w Polsce</p> <p>http://www.studyinpoland.pl/en/ – serwis doradczy dla osób studiujących w Polsce, zawierający m.in. informacje dot. edukacji, języka polskiego, zakwaterowania, kosztów życia, służby zdrowia, transportu publicznego oraz zezwolenia na pracę</p> <p>https://www.pracuj.pl/ – strona zawierająca oferty pracy w Polsce, profile pracodawców, porady dot. rynku pracy</p> <p>http://centrummigranta.pl/pl/ – Centrum Migranta</p> <p>https://www.mpips.gov.pl/ – informacje dot. rynku pracy, prawa pracy, osób z niepełnosprawnościami, wsparcia dla rodzin z dziećmi</p> <p>http://oferty.praca.gov.pl – centralna Baza Ofert Pracy;</p> <p>www.mojestypendium.pl – ogólnopolski serwis o stypendiach;</p> <p>http://www.niepelnosprawni.gov.pl/ – państwowy serwis dla osób z niepełnosprawnością</p> <p>http://www.biurokarier.dsw.edu.pl/linki – przydatne linki dla osób z niepełnosprawnościami</p> <p>http://www.biurokarier.dsw.edu.pl/przydatne-linki</p>
Portugalia	<p>GASP – Gabinete Alumni e Saídas Profissionais da Universidade do Algarve (Alumni and Professional Careers of the University of Algarve): +351 289 244 460; ipedro@ualg.pt; alumni@ualg.pt; https://www.ualg.pt/pt/node/97013</p> <p>CRIA – Divisão de Empreendedorismo e Transferência de Tecnologia da Universidade do Algarve (Division of Entrepreneurship and Technology Transfer of the University of Algarve): +351 289 800 097; cria@ualg.pt; http://www.cria.pt/; https://www.facebook.com/criaualg</p> <p>Portal Emprego da Universidade do Algarve (Employment Portal of the University of Algarve) – http://emprego.ualg.pt/procurar-trabalho-emprego/canal/4178/canal_destacado/0</p> <p>IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional (Portuguese Institute of Employment and Professional Development) – https://www.iefp.pt/</p>
Hiszpania	<p>PORTALES DE EMPLEO:</p> <p>Empléate, portal de empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, https://empleate.gob.es/empleo/#/</p> <p>Portal del Servicio Andaluz de Empleo, http://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaycomercio/sae.html</p> <p>Portal de empleo privado, Job and Talent, http://jobandtalent.com/es</p> <p>Portal de empleo privado, Monster, https://www.monster.es/</p> <p>Portal de empleo privado, Infoempleo, https://www.infoempleo.com/</p> <p>Portal de empleo privado para personas con discapacidad, Por Talento, https://www.port talento.es/</p> <p>Portal de la red de universidades españolas, Universia, http://www.emplea.universia.es/</p> <p>Portal de voluntariado (voluntariado y empleo), Hacesfalta.org, https://www.hacesfalta.org/</p> <p>GUÍAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO:</p> <p>Adecco (2014): 15 años, 15 consejos para buscar empleo. http://fundacionadecco.org/recursos_/15-consejos-para-buscar-empleo-fundacion-adecco.pdf</p> <p>Cámara de Madrid (s/d): Guía de técnicas y habilidades de búsqueda de empleo. http://trescantos.es/portal/uploads/tuciedad/paginas/guia_habilidades[1].pdf</p> <p>Servicio Andaluz de Empleo (s/d): Guía práctica para la búsqueda de empleo. http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Practica_Busqueda_Empleo.pdf</p> <p>ESIC (2015): Guía práctica para la búsqueda de empleo. esic.edu/empleabilidad/pdf/recursos/2015-guia-practica-para-la-busqueda-de-empleo.pdf</p>

Szwecja

Information for international students

Study and work abroad. Independent Living Institute (ILI), Sweden. As ILI is based in Stockholm, Sweden, our website features an online service for reporting discrimination due to disability in Sweden and a database with information about personal assistance service providers in Sweden (both in Swedish).

Equal Treatment of Students in Universities Act

<https://studyinsweden.se/>

Study and Career Counselling – Stockholm University – <http://www.su.se/english/education/student-services/study-and-career-counselling>

Find jobs and internships on job portal MyCareer – Stockholm University – Register at MyCareer to access ads for jobs, internships, project placements, and trainee positions, both in Sweden and around the globe. [su.se/english/student-services/study-and-career](http://www.su.se/english/student-services/study-and-career)

Mentorska projektet – pao.su.se/studentliv/mentorskapsprojektet

Read more on <https://www.jusek.se/> – Jusek är akademikerförbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Ett fackförbund som stärker medlemmarnas konkurrenskraft genom hela karriären.

Arbetsliv-PAO-programmet vid Stockholms universitet – praktikplatser

pao.su.se/studentliv/arbetsliv/praktikplatser

pao.su.se/studentliv/arbetsliv/exjobb-uppstasforslag

pao.su.se/studentliv/arbetsliv/extra-och-heltidsjobb

SthlmUP – personalvetareföreningen <http://sthlmup.se/>

Facebook <https://www.facebook.com/groups/596262767127903/>

Sveriges HR förening <http://sverigeshrforening.se/>

9. EMPLOY: INFORMACJE O PROJEKCIE BADAWCZYM

EMPLOY jest projektem europejskim skupiającym sześć organizacji partnerskich z różnych krajów północnej i południowej Europy. Koordynatorem projektu jest Dr Barbara Merrill, z University of Warwick.

EMPLOY promuje zwiększanie potencjału zatrudnialności wśród studentów uczących się na uczelniach wyższych, pochodzących ze środowisk nietradycyjnych (zarówno studentów młodszych, jak i dorosłych) – czyni to poprzez doskonalenie wydajności przejścia na rynek pracy dla absolwentów. Wraz z rozwojem systemu masowego kształcenia wyższego w Europie populacja studentów stała się bardziej zróżnicowana, jeśli chodzi o wiek, płeć, pochodzenie społeczne (klasę społeczną), przynależność do grupy etnicznej i niepełnosprawność.

Badania pokazują, że dla wielu studentów nietradycyjnych tranzycja (przejście) do zatrudnienia jest dłuższa w czasie niż dla studentów „tradycyjnych”. Istnieje też prawdopodobieństwo, że wejście na rynek pracy będzie na poziomie niższym, niż pozwalałby na to dyplom uczelni, i w związku z tym wejście takie jest mniej wartościowe. Jest też niezgodność pomiędzy kwalifikacjami absolwenta a oczekiwaniami pracodawcy.

EMPLOY skład zespołu badawczego:

Uniwersytet w Warwick: Dr Barbara Merrill, Dr Scott Revers, Masauso Chirwa, Professor John Field.

Uniwersytet w Algarve: Dr Antonio Fragoso, Dr Sandra Valadas, Liliana Paulos.

Narodowy Uniwersytet w Maynooth: Dr Fergal Finnegan, Dr Jerry O’Neill.

Dolnośląska Szkoła Wyższa: Prof. Ewa Kurantowicz, Dr Adrianna Nizinska, Dr Magdalena Czubak-Koch.

Uniwersytet w Seville: Dr José González Monteagudo, Dr Mayte Padilla-Carmona, María Vázquez-Granadero.

Uniwersytet w Sztokholmie: Professor Agnieszka Bron, Dr Camilla Thunborg.

Lider projektu

Dr Barbara Merrill, Uniwersytet w Warwick

barbara.merrill@warwick.ac.uk



EMPLOY

EMPLOY project website: employ.dsw.edu.pl
EMPLOY on Twitter: [@EMPLOY2016](https://twitter.com/EMPLOY2016)