

Magdalena Czubak-Koch

Wydział Nauk Pedagogicznych

Dolnośląska Szkoła Wyższa

Referat wygłoszony podczas konferencji

Wobec pytań o terażniejszość i zmianę. Kultura-Demokracja-Edukacja

02-04-2017 Wydział Nauk Pedagogicznych, Dolnośląska Szkoła Wyższa

Zatrudnialność jako strategia uczenia się przez całe życie

EMPLOY (*Enhancing the employability of non-traditional students in HE* (Wzmacnianie zatrudnialności studentów nietradycyjnych), finansowany w ramach akcji programu Erasmus+, 2014-1-UK01-KA203-001842-TP). to europejski projekt badawczy, realizowany przez sześć uniwersytetów) (Uniwersytet w Sztokholmie (Szwecja) ; Uniwersytet w Algarve (Portugalia) Uniwersytet w Sewilli (Hiszpania) ; Narodowy Uniwersytet Irlandii, Maynooth (Irlandia) Dolnośląska Szkoła Wyższa (Polska), koordynowany przez dr Barbarę Merrill z Uniwersytetu w Warwick. EMPLOY promuje wzmacnianie zatrudnialności studentów nietradycyjnych przez poprawę skuteczności przechodzenia (tranzycji) ze świata uczelni wyższej na rynek pracy.¹

Głównym **celem projektu EMPLOY** jest poprawa skuteczności wejścia na rynek pracy absolwentów poprzez wypracowanie europejskich narzędzi takich jak: katalog dobrych praktyk uczelni wyższych w zakresie wzmacniania i zwiększania zatrudnialności absolwentów oraz model doradztwa poprawiającego i wzmacniającego zatrudnialność

¹ Strona projektu: www.employ.dsw.edu.pl; DSW jako partner projektu ; zespół w składzie: M. Czubak-Koch, E. Kurantowicz, A. Nizińska

studentów/absolwentów nietradycyjnych. Narzędzia te przygotowywane są w oparciu o wyniki badań biograficznych prezentujących głosy i doświadczenia studentów, absolwentów, pracowników uczelni, pracodawców w perspektywie zatrudnienia i zatrudnialności. Przyjęta strategia badawcza zakładała przeprowadzenie 20 wywiadów biograficznych ze studentami ostatniego roku studiów pierwszego stopnia przez każdego partnera projektu. Ponadto, po upływie roku od czasu pierwszej rozmowy badacze spotkali się ponownie z osobami badanymi, aby dowiedzieć się, co zmieniło się w ich życiu po ukończeniu studiów, w jaki sposób radzą sobie na rynku pracy, jak konstruują swoją karierę i jak budują własny potencjał zatrudnialności (*employability*). Celem przeprowadzonych w ramach projektu badań, było także zrozumienie tego, co wzmacnia, a co ogranicza zdolności do zatrudnienia, zbadanie postaw, potrzeb i oczekiwań pracodawców, a także określenie strategii zatrudnialności, które są wykorzystywane przez absolwentów wchodzących na rynek pracy. W dzisiejszym wystąpieniu chciałabym skoncentrować się na ostatnim wspomnianym aspekcie. Odwołując się do badań przeprowadzonych przez polski zespół, podejmę próbę nakreślenia strategii zatrudnialności wykorzystywanych przez absolwentów wchodzących na rynek pracy.

Kim są studenci nietradycyjni?

W projekcie studentów nietradycyjnych definiujemy jako tych, którzy wywodzą się z rodzin o niskim statusie socjo – ekonomicznym, pochodzących z grup etnicznych niedoreprezentowanych w szkolnictwie wyższym, studentów dojrzałych, pierwsze pokolenia w szkolnictwie wyższym oraz osoby z niepełnosprawnościami. Jak pokazują badania, że dla studentów nietradycyjnych wejście na rynek pracy może być szczególnie trudne. Zwykle trwa ono dłużej, niż w przypadku studentów tradycyjnych, występuje też zwiększone ryzyko podejmowania pracy poniżej posiadanych kwalifikacji, co zmniejsza znaczenie tego doświadczenia dla dalszego rozwoju kariery zawodowej.

Problematyka zatrudnialności (*employability*) sytuuje się w centrum zainteresowania politycznego Unii Europejskiej i jest jednym z kluczowych celów procesu bolońskiego (Europejskie Szkolnictwo Wyższe w 2012: Raport z wdrożenia procesu bolońskiego).

Termin zatrudnialność definiowany jest najczęściej jako zdolność pracownika do radzenia sobie na rynku pracy, zarówno wewnętrznym (w ramach jednej organizacji), jak i zewnętrznym. Zdolność ta wiąże się m.in. z przewidywaniem oraz przystosowaniem się do ciągłych zmian zachodzących na rynku pracy. (Świgoń 2014) Znaczenie tego pojęcia zmieniało się na przestrzeni lat. W latach siedemdziesiątych kojarzone było jedynie z

zatrudnieniem i „utrzymaniem zatrudnienia”. Prowadzone wówczas badania nad zatrudnialnością (*employability*) koncentrowały się na zagadnieniu bezrobocia i problemów z nim związanych. W latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych wraz ze zmianami zachodzącymi na rynku, wzrostem konkurencji i niestabilności otoczenia, organizacje zaczęły poszukiwać nowych metod zarządzania zasobami ludzkimi, pozwalających na zwiększenie elastyczności funkcjonowania organizacji.

O zatrudnialności (*employability*) zaczęto myśleć w kategoriach „dopasowania” pracownika do wymagań danej pracy. Jak zauważa Izabela Marzec, to podejście wiązało się z postrzeganiem pojęcia zatrudnialności w kontekście „przydatności zawodowej”, rozpatrywanej zwykle w kontekście procesów rekrutacji i selekcji oraz dopasowania predyspozycji kandydatów do potrzeb określonych stanowisk pracy. (Marzec 2010)

Wzrost zainteresowania problematyką mobilności pracowników, coraz bardziej powszechne elastyczne formy zatrudnienia skierowały uwagę badaczy na bezpieczeństwo zatrudnienia i jego znaczenia na wszechstronny rozwój zawodowy i podnoszenie zatrudnialności. Zatrudnialność (*employability*) zaczęto kojarzyć z umiejętnością przewidywania i zdolnością do przystosowania się do zmian, „elastycznością pracowników” oraz ich konkurencyjnością na wewnętrznym zewnętrznym rynku pracy.

Obecnie zwraca się coraz większą uwagę na to, że problematyka zatrudnialności wykracza daleko poza upraszczanie jej rozumienia do kluczowych umiejętności, a traktuje się ją jako swoistego rodzaju mieszankę cech osobistych, przekonań, rozumienia, umiejętności praktykowania i zdolności do efektywnej refleksji opartej na doświadczeniu.(Yorke 2006)

Strategie przejścia na rynek pracy

Strategia, którą można określić jako „**strategię dalszej edukacji**” wskazuje na wysoki stopień „wiary w dyplom” oraz „wiary” w legitymizację tzw. pełnych kwalifikacji.

Charakterystyczny jest wysoki poziom zawierzenia w moc edukacji formalnej, która traktowana jest jako szansa na uzyskanie pełnoprawnych kompetencji, które pozwolą poczuć się dobrym w tym co się robi. Jest ona traktowana jako warunek konieczny wpisany w rozwój i karierę zawodową.

Edukacja formalna wyposaża uczących się w certyfikaty, świadectwa, które wpływają na poczucie osiągnięcia statusu na papierze. Dokument potwierdzający zawodowe kwalifikacje jednostki nie zawsze daje jej możliwość podejmowania działań w zawodowo zróżnicowanej

strukturze pełnionych ról, z tzw. widocznej, osiągniętej przez nią pozycji. Jednakże ten brak wynagradzany jest poprzez posiadanie „pozycji utajonej” [Sztompka] w danym kontekście społecznym i w danym momencie nieaktywnej dla danej osoby.

Ponadto, aby zwiększyć swoją atrakcyjność na rynku pracy studenci i absolwenci zdobywają dodatkowe kompetencje w różnego rodzaju kursach i szkoleniach. Rangę tej strategii podkreślają zwłaszcza absolwenci obecni na rynku pracy (dłużej niż 3 lata) gdyż, jak sami podkreślają, ciągle poszerzanie własnych umiejętności, w połączeniu z „byciem na bieżąco” z oczekiwaniami pracodawców pozwala im czuć się kompetentnym pracownikiem w obecnym miejscu pracy, zwiększa szanse na awans, ale także wpływa na poczucie pewności siebie i motywuje do poszukiwania lepszej pracy.

Sytuację, kiedy to głównym celem uczących się staje się zdobywanie formalnych dowodów swojego wykształcenia określa się mianem „choroby dyplomu”. Roland Dore, twórca tego terminu, zwraca uwagę na to, że instrumentalne podejście do uczenia się jest szkodliwe dla rozwoju osobistego, ponieważ w ramach tego procesu tłumiona jest twórczość niezbędna do rozwiązywania problemów [za Cyłkowska- Nowak 2001]. Autor wskazuje, że konsekwencją kształcenia „dla dyplomu” ograniczającego się do perfekcyjnego opanowania treści podręczników jest pozbawienie ludzi rozwijania takich cech, jak oryginalność, indywidualizm, skłonność do poszukiwań i podejmowania ryzyka. Nie dziwi zatem brak kompetencji refleksyjnego krytycyzmu i naiwna wiara w kompetencje zagwarantowane dyplomem. Piotr Stańczyk [2008] analizując motywy podjęcia studiów, które wynikają głównie z pokładanych nadziei i wiary w to, że ich ukończenie przyczyni się do poprawy jakości życia jednostki zwraca uwagę na to, że istota „naiwnej emancypacji” tkwi w „dokonaniu zmiany ...bez dokonania zmiany” [tamże, s. 179], czyli chęci odmiany swojej sytuacji bez odmieniania zasad, charakterystycznych dla zmieniającego się świata społecznego- gospodarczego.

Strategia „bycia w działaniu” podkreśla znaczenie budowania sieci relacji i zdobycie doświadczenia poprzez udział w różnego rodzaju stażach i praktykach, wolontariacie, które są związane z kierunkiem studiów. Strategia ta jest szczególnie ważna dla studentów, którzy nie posiadają doświadczenia zawodowego lub pracują w zawodzie, który nie jest związany z kierunkiem studiów.

W opinii studentów, tym czego pracodawcy oczekują od potencjalnych pracowników to przede wszystkim posiadanie doświadczenia zawodowego. Brak doświadczenia zawodowego

traktują jako barierę utrudniającą znalezienie pracy, dlatego też podejmują czasami pracę, która nie do końca, z różnych powodów im odpowiada, jednak decydują się na nią po to, aby zdobyć doświadczenie na stanowisku na którym będą chcieli pracować w przyszłości. To swoistego rodzaju „poświęcenie się dla dobra sprawy” traktują w sposób pragmatyczny, po to aby poznać specyfikę pracy w określonej instytucji, poznać środowisko oraz zbudować sobie sieć relacji.

Szczególne znaczenie przypisywane jest obowiązkowym praktykom studenckim, gdyż znane są studentom przypadki znalezienia pracy czy nawet otrzymania propozycji pracy po odbyciu takich praktyk. Opowieści o tych przypadkach urastają do rangi mitu o zaangażowaniu podczas praktyki, który w kulturze uniwersytetu podzielany jest przez wykładowców i opiekunów praktyk.

Patrząc na tę strategię w kontekście uczenia się, można wskazać położenie nacisku na partycypację w społecznej praktyce, w społecznych przestrzeniach praktyki, to uczenie się poprzez uczestniczenie w danej wspólnocie, uczenie się przynależności do określonej zawodowej społeczności przez praktykowanie.

Strategia bycia pasjonatem- w kontekście employability pasja może być traktowana jako zasób, jako kapitał. Pasja niesie ze sobą zaangażowanie, motywację, szukanie rozwiązań i możliwości, radzenie sobie z problemami, chęć i świadomość uczenia się, daje też satysfakcję z tego co się robi.

Pasja jako wartość niematerialna, jako zasób, jako kapitał nadaje znaczenie doświadczeniom. Odnosząc się do słów E. Wengera, który pisze, że życie jest ciągłym procesem negocjacji znaczenia, że codziennym doświadczeniu budowane są znaczenia rozumiane jako dynamiczny proces dynamiczny, odwołujący się do przeszłych wydarzeń. W tym przypadku z doświadczeniami związanymi z udziałem w różnego rodzaju stażach, doświadczeń różnych zadań zawodowych, generalnie z doświadczania siebie w roli zawodowej. Te doświadczenia generują wciąż nowe okoliczności do dalszych negocjacji i dalszych znaczeń, poprzez ciągle tworzone nowe relacje z i w świecie. Z negocjowaniem znaczeń mamy więc do czynienia zarówno podczas rutynowych czynności, jak i podczas zaangażowania w działania szczególnie ważne, bądź zupełnie nowe. Jednakże, proces ten zawsze odnosi się do sytuacji, podczas której zostały owe znaczenia „nadane”, czyli zawiera w sobie zarówno interpretacje jak i działania.

Uczenie się w kontekście tej strategii jest procesem rozumienia własnych działań poprzez nadanie im znaczenia, pozwala jednocześnie zrozumieć samego siebie, a także

„ustalić” swoją pozycję w świecie odnosząc ją do oczekiwań i wymagań formułowanych przez innych. W tym przypadku przez oczekiwania pracodawców, ale i poprzez to jak jednostka postrzega swoją rolę zawodową, siebie w tej roli.

Podsumowanie

Sposób rozumienia employability przez polskich studentów opiera się na kategorii „dopasowania” pracownika do potrzeb związanych z charakterem wykonywanej pracy. Według nich podstawowymi elementami które budują umiejętność „dopasowania się” są : odpowiednie wykształcenie i związana z nim wiedza, doświadczenie zdobyte podczas praktykowania, a także indywidualne/osobowościowe predyspozycje, zdolności. Można zatem powiedzieć, że dla polskich studentów employability to dyspozycja sprzyjająca zachowaniom adaptacyjnym, które z kolei, mogą stanowić o pozytywnym wyniku zatrudnienia.