

# **BIOGRAFICZNE ZMAGANIA Z ZATRUDNIENIEM. DOŚWIADCZENIA NIETRADYCYJNYCH STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH (EMPLOY)**

**III OGÓLNOPOLSKI ZJAZD ANDRAGOGICZNY**

**DOROŚLI W EDUKACJI. NOWE KONTEKSTY, ODMIENNE PERSPEKTYWY, INNOWACYJNE  
ROZWIĄZANIA,**

**WARSZAWA 12-13 CZERWCA 2017 ROKU**

Agnieszka Bron, Uniwersytet w Sztokholmie  
Ewa Kurantowicz, Dolnośląska Szkoła Wyższa

Camilla Thunborg, Uniwersytet w Sztokholmie  
Magdalena Czubak-Koch, Dolnośląska Szkoła Wyższa



# PLAN WYPOWIEDZI:

1. Cel referatu
2. Projekt EMPLOY (cele, badania i rezultaty)
3. „Nietradycyjny student” i ”zatrudnialność”
4. Teoria pracy biograficznej i badania biograficzne (główne założenia)
5. Miejsca badań i kontekst społeczno-gospodarczy
6. Sposoby radzenia sobie z wejściem na rynek pracy szwedzkich i polskich studentów (porównanie)
7. Podsumowanie: zmagania biograficzne z zatrudnieniem czy zatrudnialnością?



# Projekt EMPLOY - UE Erasmus +

## Cele projektu:

- Zrozumienie czym jest employability (zatrudnialność) w perspektywie studentów i absolwentów (głównie nietradycyjnych).
- Badanie jaki wpływ mają takie czynniki jak: wiek, płeć, klasa społeczna, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność na zatrudnienie i karierę zawodową absolwentów (głównie nietradycyjnych).
- Poznanie podejść i potrzeb pracodawców z różnych sektorów gospodarki i interesariuszy w odniesieniu do zatrudnialności/employability kandydatów do pracy.
- Poszerzanie wiedzy i zrozumienia tego, co wspiera a co ogranicza zatrudnialność nietradycyjnych studentów.
- Wskazanie różnic i podobieństw w europejskim szkolnictwie wyższym w odniesieniu do prowadzonej polityki zatrudnialności (szczególnie wobec nietradycyjnych studentów i absolwentów).

# SPOSOBY RADZENIA SOBIE Z WEJŚCIEM NA RYNEK PRACY - SZWECJA

## Strategie

Ukończone studia wyższe i kwalifikacje  
Szukanie mentora  
Uczestnictwo w związkach studenckich i profesjonalnych  
Sieć znajomych; rodzina  
Dobrze napisane CV  
Praca dorywcza dająca doświadczenie  
Referencje  
Przejście przez wywiad i/lub testy

## Problemy

Wiek  
Etniczność  
Płeć  
Niepełnosprawność  
Ale nie klasa społeczna  
Prawo o zakazie dyskryminacji  
Brak doświadczenia  
Zbyt łatwa praca  
Szukanie pełnego etatu  
Krótki staż

# STUDENCI SZWEDZCY – EMMA I LARS

**Emma**, 26 lat, V semestr program HR. Matka bez wykształcenia wyż., ojciec i dwaj bracia po studiach.

Przed studiami parca w sklepie ICA, a tam ofiara zbrojnej kradzieży – proces i doświadczenie jako motywy podjęcia kierunku studiów – prawo pracy.

Studia i praca dorywcza (przez kontakty prywatne), mniej czasu na naukę.

Kończy studia i w stersie znalezienia pracy, choć traw to tylko jeden miesiąc, wydaje się wiekami.

Pracuje w dużej prywatnej firmie z rekrutacją na rynek światowy i jest bardzo zadowolona.

**Lars**, 40-latek, z trzema chłopcami na utrzymaniu co drugi tydzień. Przed studiami długa praca w bezpieczeństwie technicznym i ochronie. Pobyt w Amsterdamie z partnerką, i opieka nad dziećmi

Wykształcony ojciec i matka.

Program – edukacja na rynku pracy: ekonomia, prawo pracy i socjologia. Pedagogika i dyplom licencjacki. Problem z pisaniem końcowej pracy. Mentor

Problemy rodzinne: śmierć ojca, odremontowanie domu itp.

Problemy ze znalezieniem pracy: wiek, opieka nad dziećmi, wymagania. Powrót do dawnej pracy w bezpieczeństwie.

# STUDENCI SZWEDZCY -CLARE I KALLE

**Clare**, 47-latka, angielskojęzyczna z praktyką adwokacką, absolwentka programu HR, od 41 r.ż. w Szwecji. Nie znajduje pracy we własnym zawodzie. Nie uzyskuje miejsca na staż, nie może też znaleźć pracy w zawodzie (sektor HR), nie jest proszona na wywiad.

Po długich staraniach dostaje pracę w Agencji Ubezpieczeń (w sektorze publicznym), szwedzkie wykształcenie pomogło w znalezieniu pracy, ale nie w nowym zawodzie. Zadowolona, że może rozpocząć nowe życie i karierę.

**Kalle**, 34-letni student pracujący, absolwent kursów przygotowujących do pracy w sektorze HR. Rodzice bez wykształcenia wyższego, ale partner takie ma. Pracował wiele lat jako pod pielęgniarz.

Po studiach kurs stażu pracy w HR i rozpoczął praktykę. Po niej uzyskał pracę w sektorze HR, a potem w administracji i na stanowisku asystenta, a więc z gorszą pensją.

Po turbulentnych doświadczeniach czuje się dobrze, że uzyskał stałą pracę. NB wcześniejsza praca w służbie zdrowia przydała się w znalezieniu pracy.

# SPOSOBY RADZENIA SOBIE Z WEJŚCIEM NA RYNEK PRACY - POLSKA

STRATEGIE:

## I. Wielość dróg i zasobów

*każdy zawód nie składa się tylko z jednej firmy, jednego konkretnego miejsca, w którym możemy pracować, tylko takich miejsc jest dużo i musimy nastawić się na cierpliwość szukania i na myślenie alternatywne, kreatywne. Jeśli nie uda się tu, to gdzie mogę spróbować od razu i nie zniechęcać się do tego (studentka, pedagogika).*

## II. Wytrwałe dążenie do realizacji celów

*Już jako mały chłopak. Ja już w liceum wiedziałem co chcę robić, jaki zawód chcę wykonywać i wszystkie moje działania miały konkretny cel. Próbowałem swoich sił.(...) Jasne popełniałem błędy, nie zawsze potrafiłem się odnaleźć, ale to przecież normalne. (...) Zawsze, nawet jak byłem na bezpłatnym stażu to dawałem z siebie wszystko, chciałem dać się poznać z jak najlepszej strony, ale też miałem szanse uczyć się od innych. Dużo się od innych nauczyłem (student, dziennikarstwo)*

## III. Kreowanie własnego losu

*(...)Taką rzeczą, którą zrozumiałam 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. I robić to co chcę. Może otworzę jakąś fundację? Może będę pisać projekty, ale to jest ten kierunek, który chciałabym obrać. Te doświadczenia właśnie w tę stronę mnie kierują(...) (studentka, praca socjalna)*

## IV. Po pierwsze osobowość!

*Pracodawcy oferują pracę komuś spoza branży dlatego, że on/ona jest kimś szczególnym. Ma jakąś osobowość, charakter .. To jest ważniejsze niż umiejętności ... umiejętności można się nauczyć (student, pedagogika)*

# STUDENCI POLSCY

## PROBLEMY:

- (I) posiadanie negatywnych i/lub trudnych doświadczeń z rynkiem pracy
- (II) postrzeganie i ocena rynku pracy wynikające z tych negatywnych doświadczeń
- (III) motywacja do podjęcia nauki związana wyłącznie z pracą
- (IV) niska mobilność studentów i absolwentów
- (V) godzenie wielości ról zawodowych, rodzinnych, studenckich
- (VI) brak wystarczających ofert staży zawodowych, związanych z kierunkiem studiów

## (VII) Wiek/dojrzałość studenci:

*No i ja często słyszałam w domu, mój mąż taką głupotę wymyślił, że :- Ty to powinnaś w tym wieku uczyć innych, a nie siebie. Ale z kolei jak podjęłam studia, to np.: mój kierownik w pracy zapytał, czy jestem starostą grupy, a ja mówię, że nie, a dlaczego pytam :- „A bo najstarsi zawsze zostają starostą grupy. A mówią do Pani Babciu już?” Ciężko mi było powiem, ciężko. Pierwszy rok był bardzo trudny dla mnie, musiałam znosić docinki w swojej pracy, oprócz tego usłyszałam jeszcze, że robotnicy nie muszą dokształcać się i poszerzać wiedzy swojej.  
(Lucyna)*



# STRATEGIE STUDENTÓW – PODOBIEŃSTWA I RÓŻNICE

## Podobieństwa:

Nauka i praca – szczególnie w dwóch ostatnich semestrach lub działanie równoległe w świecie pracy i uczelni.

Floating – zawieszenie; doświadczanie trudności i zmaganie się z zatrudnieniem

Budowanie sieci (realnej i wirtualnej), szukanie kontaktów

Wzbogacanie własnej „zatrudnialności” przez nabywanie dodatkowych umiejętności np. uczenie się języka

Uzyskanie pracy czy wykonywanie pracy

## Różnice:

Poziom wiedzy i akceptacji dla zróżnicowania grupy studentów (szkolnictwo wyższe i pracodawcy)

Różnorodność form wsparcia dla studentów i absolwentów nietradycyjnych

Odmiennosc doświadczeń studentów w świecie pracy

Pełna zatrudnialność absolwentów w dużych miastach

# DYSKUSJA I WNIOSKI

1. Wymiar biograficzno-edukacyjny. Praca biograficzna nietradycyjnych studentów w przejściu między studiami wyższymi a pracą zawodową. Doświadczenia zawieszenia i zakotwiczenia.
2. Wymiar kulturowo-organizacyjny: Co musi zmienić się w szkołach wyższych, aby nietradycyjni studenci utrzymali się w systemie szkolnictwa wyższego? Jak uczelnie mogą wspierać nietradycyjnych studentów w powrocie do edukacji? (Np. PEU/RPL, kursy wprowadzające, wykorzystanie doświadczeń zawodowych w procesie kształcenia etc.).
3. Wymiar społeczno-polityczny. Zatrudnialność absolwentów: czyj to jest problem? Uniwersytet jako usługodawca dla rynku pracy? Pozycja uniwersytetu w zależności od wskaźnika zatrudnialności studentów?

# BIBLIOGRAFIA

- Bron, A. (2017). Researching higher education students' biographical learning, 249-259. In: Antikainen, Ari, Goodson, Ivor, Andrews, Molly & Sikes, Pat. *The Routledge International Handbook on Narratives and Life History*. London: Routledge
- Bron, A. (2017). O badaniach biograficznych krytycznie. Critical approach to biographical research. *Nauki o Wychowaniu. Studia Interdyscyplinarne*. (Educational Sciences. Interdisciplinary Studies) Vol.3 No.4. Lodz: Uniwersytet Lodzki.
- Bron, A., Thunborg, C. (2016). O teoretyzowaniu danych biograficznych. Przypadek studentów nietradycyjnych. *Terazniejszość- Człowiek - Edukacja*. Kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej. 19, 3 (75), 139-153.
- Bron, A., Thunborg, C. & Edström, E. (2014). Ethnicity and class matters: experiences in Swedish higher education. pp. 63-73. In: Finnegan, F., Merrill, B & Thunborg, C. (eds.) *Student Voices on Inequalities in European Higher Education*. London: Routledge
- Clarke, (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32,4,258-284.
- Fejes, A. (2010). Discourses on employability: constituting the responsible citizen. *Studies in Continuing Education* 32, 2, 89-102.
- Nilsson, S. (2016) Employability, Employment and the Establishment of Higher Education Graduates in the Labour Market. In Tomlinson, M. & Holmes, L (eds.) *Graduate Employability in Context. Theory, Research and Debate*. Palgrave Macmilian
- Rothwell, A. & Rothwell, F. (2016). Graduate Employability: A Critical Oversight. In: Tomlinson, M. & Holmes, L (eds.) *Graduate Employability in Context. Theory, Research and Debate*. Palgrave Macmilian.
- Thijssen, J. G., Van der Heijden, B, I. & Rocco, T. S.(2008). Toward the Employability – Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review* 7,2, 165-183.
- Williams, S., Dodd, L.J., Steele, C. & Randal, R. (2016). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29, 8, 877-901.