

ZATRUDNIALNOŚĆ POLITYKA I STUDENCI NIETRADYCYJNI

REKOMENDACJE DLA KADR UCZELNI WYŻSZYCH

The EMPLOY project: towards enhancing transitions
to meaningful and sustainable graduate careers for
non-traditional students



EMPLOY



Erasmus+

Uniwersytety i ich pracownicy pragną, by studenci i absolwenci osiągnęli sukcesy. Widzimy to także w oczekiwaniach społecznych wobec szkół wyższych. Chcemy, aby uniwersytety pomagały studentom zdobyć nową wiedzę i umiejętności, które zostaną przez nich wykorzystane po ukończeniu studiów. Nasze badania pokazują jednak, że po ukończeniu studiów i podczas wchodzenia na rynek pracy dla niektórych grup studentów sukces i powodzenie często wydają się nieosiągalne.

Podczas studiów nietradycyjni studenci zwykle osiągają podobne lub lepsze wyniki w nauce niż studenci z grup tradycyjnych. Nie ma to jednak odzwierciedlenia w równym dostępie do kariery zawodowej, a absolwenci wywodzący się z nietradycyjnych środowisk zazwyczaj należą do grupy niesprawiedliwie traktowanej przez rynek pracy i pracodawców, i tak np.: mają niższe wynagrodzenie, doświadczają zachowań dyskryminacyjnych ze strony pracodawcy i otoczenia bądź też bezzasadnie przedłuża się mniej korzystne dla pracownika umowy na czas określony.¹

Podczas studiów nietradycyjni studenci zwykle osiągają podobne lub lepsze wyniki w nauce niż studenci z grup tradycyjnych. Nie ma to jednak odzwierciedlenia w równym dostępie do kariery zawodowej, a absolwenci wywodzący się z nietradycyjnych środowisk zazwyczaj należą do grupy niesprawiedliwie traktowanej przez rynek pracy i pracodawców, i tak np.: mają niższe wynagrodzenie, doświadczają zachowań dyskryminacyjnych ze strony pracodawcy i otoczenia bądź też bezzasadnie przedłuża się mniej korzystne dla pracownika umowy na czas określony.

Analizy i źródła danych

Pomimo że wiele wyników badań i analiz dotyczących osiągnięć studentów jest dostępnych, niewiele instytucji efektywnie wykorzystuje te dane do tworzenia swoich strategii organizacyjnych (*policy*) oraz działań wzmacniających osiągnięcia studentów nietradycyjnych.

Tam, gdzie istniejące dane nie dają dobrej podstawy do analizy, kadra akademicka powinna rozważyć, w jaki sposób, we współpracy z pracownikami administracji, można zebrać i podać analizie dane związane z karierą zawodową

absolwentów nietradycyjnych. Osoby zarządzające uczelnią powinny wspierać i uczestniczyć w pracach związanych z usystematyzowaniem procesów zbierania i analizy tych danych.

Nawet tam, gdzie dostępne są „mocne” dane, dające dobrą podstawę do analizy, często opierają się one na pojedynczym wskaźniku sukcesu, jakim jest zatrudnienie. Nie obejmują innych form zatrudnienia i ich efektów osiągniętych przez studentów po ukończeniu uczelni, takich jak np. działania inicjujące założenie własnego biznesu (*start-up-y*), samozatrudnienie i inne aktywności (*portfolio activities*). Instytucje powinny rozważyć uzupełnienie dostępnych danych, a w celu ich pozyskania przede wszystkim wejść w bezpośredni kontakt z absolwentami nietradycyjnymi.

Programy kształcenia

Wyniki naszych badań pokazują, że inicjatywy związane z promocją zatrudnialności przyniosą najlepsze efekty, kiedy włączone są w programy kształcenia na uczelni. Promowanie zatrudnialności odbywa się wówczas wśród wszystkich grup studentów.

W akademickich programach kształcenia powinien znaleźć się w szczególności zakres tematyczny planowania kariery, ukierunkowany na wymogi danej dyscypliny.

Biura karier

Tam, gdzie są one obecne, biura karier mogą wnieść znaczący wkład w pomoc studentom nietradycyjnym w poszukiwaniach pracy. Działaniami, które mogą przynieść wymierne efekty, jeśli chodzi o poprawę zatrudnialności, są te skierowane do poszczególnych grup, na przykład do studentów niepełnosprawnych czy też studentów będących rodzicami.

Uczelnie, na których działają biura karier, zwykle zbierają i analizują dane dotyczące efektywności ich pracy. Dane te powinny obejmować informacje dotyczące liczby studentów nietradycyjnych korzystających z usług (*career destination*) wśród grup nietradycyjnych w zestawieniu z zamierzeniami strategicznymi uczelni.

Staże i inne formy praktyk zawodowych funkcjonują na różne sposoby w zależności od

¹ Pod pojęciem 'nietradycyjny' rozumiemy studentów i absolwentów wywodzących się z grup i społeczności, które są słabo reprezentowane w społeczności uniwersyteckiej. Do grup takich zalicza się na przykład studentów dojrzałych, studentów wywodzących się z rodzin robotniczych, studentów reprezentujących mniejszości etniczne oraz studentów niepełnosprawnych.

danej grupy studentów. Dobrej jakości staże dają studentom wartościowe doświadczenie rzeczywistego miejsca pracy, jednak mogą także stawiać przed niektórymi z nich niezamierzone bariery. Kadra akademicka powinna się upewnić, że bariery takie są redukowane, oraz zachęcać do uczestnictwa w stażach i praktykach studentów nietradycyjnych, którzy w przeciwnym razie mogliby być z nich wyłączeni.

Stowarzyszenia studenckie

Wielu studentów buduje swoją zatrudnialność przez angażowanie się w stowarzyszenia studenckie. Obecnie jednak nie wszyscy studenci uczestniczą w takich działaniach na równym poziomie. Stowarzyszenia studenckie mogą pomóc studentom nietradycyjnym we wzmocnieniu ich zatrudnialności przez promowanie uczestnictwa w swoich klubach, sieciach, kołach oraz przez kwestionowanie działalności zrzeszenia, jeśli ma ona charakter dyskryminujący względem pewnych grup studenckich.

Partnerstwo z absolwentami uczelni

Świetną formą wejścia w kontakt z absolwentami są stowarzyszenia absolwentów

uczelni. Uczestnictwo w takich grupach jest jednak często uzależnione od samodzielnego wyboru studenta. Instytucje powinny kontaktować się z szeroką grupą absolwentów, włączając w to absolwentów pochodzących ze środowisk nietradycyjnych, tak aby poszukiwać możliwości na wzmocnienie ich zatrudnialności.

Stowarzyszenia absolwentów uczelni to również dobry sposób na budowanie sieci kontaktów wśród absolwentów. Uczelnie powinny aktywnie wspierać i promować takie sieci wśród wszystkich absolwentów oraz upewnić się, że korzyści płynące z ich wykorzystywania obejmują szczególnie tych z najsłabszą siecią kontaktów zawodowych – na przykład przez wspomaganie ukierunkowanych programów mentoringowych.

Rozwój pracowników

Kadra akademicka powinna mieć dostęp do szkoleń dotyczących rozwijania u studentów nietradycyjnych atrybutów mogących wzmocnić ich zatrudnialność (employability attributes), gdyż same informacje o rynku pracy dla absolwentów mogą być dla studentów niewystarczające. Kadra akademicka powinna być zachęcana do brania udziału w takich szkoleniach.

REKOMENDACJE

FOR UNIVERSITY MANAGEMENT/STAFF

- 1) Podnosić świadomość wśród pracowników na temat wyzwań, jakim stawiają czoła studenci nietradycyjni.
- 2) Jeśli to możliwe, włączać inicjatywy związane z podniesieniem potencjału zatrudnialności do głównych programów kształcenia.
- 3) Dopasowywać inicjatywy związane z podniesieniem potencjału zatrudnialności do potrzeb grup nietradycyjnych.
- 4) Nawiązywać i rozwijać relacje między uniwersytetem a różnymi sektorami biznesu i branżami oraz znajdować możliwości ku temu, aby relacje te odpowiadały zamierzeniom zawartym w programach kierunków studiów.
- 5) Wspierać szanse na tworzenie i rozwijanie odpowiednich kursów/programów, które odpowiadałyby na potrzeby rynku i pracodawców.
- 6) Obserwować to, w jaki sposób studenci postrzegają tranżycję na rynek pracy i udoskonalać metody skutecznego wspieranie tego procesu.
- 7) Monitorować wyniki osiągane przez studentów nietradycyjnych w zestawieniu z docelowymi zamierzeniami strategicznymi uczelni.
- 8) Promować działania pozaprogramowe, również biura karier, które odpowiadają na potrzeby studentów nietradycyjnych, i rozszerzać ich dostępność, uwzględniając możliwości i ograniczenia studentów nietradycyjnych (np. studentów pracujących, wychowujących dzieci itp.).
- 9) Oferować konkretne szkolenia dla pracowników na tematy związane ze sprawiedliwym traktowaniem w procesie kształcenia studentów nietradycyjnych.
- 10) Zapewnić stałe monitorowanie i ewaluację udziału studentów nietradycyjnych w działaniach biura karier.
- 11) Dla zrzeszeń studentów – promować grupy i stowarzyszenia, które zachęcają studentów nietradycyjnych do zaangażowania się.
- 12) Promować szkolenia z planowania ścieżki kariery jako element głównych programów kształcenia na kierunkach uczelni.

Więcej informacji na temat projektu znajduje się na naszej stronie internetowej
<http://employ.dsw.edu.pl>



EMPLOY

EMPLOY project website:
EMPLOY on Twitter:

employ.dsw.edu.pl
[@EMPLOY2016](https://twitter.com/EMPLOY2016)