

MIĘDZY ZATRUDNIALNOŚCIĄ A KOMPETENCJAMI STUDENTÓW NIETRADYCYJNYCH. BADANIA W RAMACH PROJEKTU EMPLOY

Magdalena Czubak-Koch, Ewa Kurantowicz, Adrianna Nizińska

Dolnośląska Szkoła Wyższa

**Referat zaprezentowany na konferencji: III Poznańskie Forum Dyskusyjne LLL. Rozwój –
kariera – praca. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Poznań, 06.04.2016.**

Celem naszego referatu jest pokazanie różnic między oczekiwaniami rynku pracy (employability) a kompetencjami, z którymi studenci (szczególnie nietradycyjni) opuszczają mury współczesnych uniwersytetów. Próbuje zidentyfikować źródła tych rozbieżności, ale także zastanawiamy się nad „politycznością” tego postulatu, który w debatach nad kondycją współczesnego uniwersytetu pojawia się obecnie najczęściej. Nasz referat powstał na bazie wyników badań zrealizowanych w ramach projektu EMPLOY finansowanego z środków Programu Erasmus+ Partnerstwa Strategiczne dla Szkolnictwa Wyższego.

Głównym celem projektu EMPLOY jest poprawa skuteczności wejścia na rynek pracy absolwentów/ studentów nietradycyjnych poprzez wypracowanie europejskich narzędzi takich jak: katalog dobrych praktyk uczelni wyższych w zakresie wzmocnienia i zwiększania zatrudnialności absolwentów, model doradztwa poprawiającego i wzmocniającego zatrudnialność studentów/absolwentów nietradycyjnych. Badania polegały na przeprowadzeniu pogłębionych wywiadów biograficznych ze studentami, absolwentami (45 każdy partner projektu) oraz wywiadów (*semi-structure*) z pracownikami uczelni, pracodawcami (20).

Dwa podstawowe pojęcia projektu to „student nietradycyjny” oraz „zatrudnialność”. W badaniach przyjęliśmy, że student nietradycyjni to grupy studentów, którzy wywodzą się z rodzin o niskim statusie społeczno-ekonomicznym, pochodzą z grup etnicznych niedoreprezentowanych w szkolnictwie wyższym, studenci dojrzałego, pierwszego pokolenia w szkolnictwie wyższym, osoby z niepełnosprawnościami. Zatrudnialność jest rozumiana jako specyficzna zdolność pozwalająca pracownikom identyfikować i realizować szanse na zatrudnienie na wewnętrznym i zewnętrznym rynku pracy oraz inne szanse na rozwój ich kariery zawodowej [Forrier, Sels 2003]. Inni badacze definiują ją jako proaktywną orientację pozwalającą jednostce nie tylko radzić sobie na rynku pracy, ale przede wszystkim tworzyć, identyfikować i realizować szanse na rozwój własnej kariery zawodowej [Fugate, Kinicki

2004, 2008] lub też zdolność stałego utrzymywania, zdobywania lub tworzenia pracy, dzięki optymalnemu wykorzystaniu posiadanych przez jednostkę kompetencji zawodowych [Heijde, Heijden 2006].

Polscy nietradycyjni studenci, w większości przypadków, są pierwszym pokoleniem studiujących w swoich rodzinach. Trudno jednoznacznie określić materialno- ekonomiczny poziom życia ich rodzin. Generalnie określany był on jako „średni”, ale w kilku przypadkach trudna sytuacja materialna była przyczyną uniemożliwiającą podjęcie studiów bezpośrednio po ukończeniu szkoły średniej. Priorytetem dla tych osób było podjęcie pracy oraz uzyskanie finansowej niezależności. Tendencja „najpierw praca – potem studia” widoczna jest także wśród młodych studentów nietradycyjnych, którzy nie podejmowali studiów bezpośrednio po ukończeniu szkoły średniej, ale po krótkiej przerwie, od roku do trzech lat.

Polskiego studenta charakteryzuje także brak mobilności przestrzennej. Tylko 3 spośród 20 osób zmieniło i ma w planach nadal zmieniać swoje miejsce zamieszkania w zależności od pojawiających się lub przewidywanych potrzeb związanych z podjęciem pracy, jak i wyborem miejsca i kierunku studiów. Większość z nich mieszka w swoich rodzinnych miejscowościach, tam pracują lub poszukują pracy. Są to na ogół małe miasteczka położone w odległości od 20 do 100 km od Wrocławia.

Doświadczenia studentów zdobyte na uczelni

Możemy wskazać dwa główne kierunki motywacji podjęcia studiów. Pierwszy z nich jest rezultatem kreowania indywidualnej ścieżki kariery, na którą składają się takie czynniki jak: założony cel zawodowy, zainteresowania, pewne osobowościowe predyspozycje, samoocena swoich umiejętności i kompetencji, a także umiejętność określenia swoich braków i potrzeb.

Staż z dziedziny marketingu i sprzedaży wybrałam też głównie dlatego, (...) że to było coś, co chciałam sprawdzić, chciałam się sprawdzić w tej nowej branży, (...) ale też wcześniej miałam sprecyzowane jakieś oczekiwania w stosunku do swojej kariery, bo po to poświęciłam tyle lat studiów pedagogicznych, że chciałabym coś robić w tym kierunku, a wybierając staż to

interesowała mnie strona organizacyjna tworzenia firmy, tworzenia branży, praca w innej dziedzinie, ale też patrząc pod kątem swojej pracy jako pedagoga.(Kasia, studentka)

Drugi opiera się na zewnętrznych okolicznościach, jest reakcją wynikającą z doświadczeń jednostki w określonej sytuacji społecznej, wynika z próby pragmatycznego oceniania możliwości i zasobów środowiska w aspekcie przyszłej pracy zawodowej.

Myślałam o studiach, pomysły miałam różne, zarządzanie i marketing,- bo pracując w tym sklepie zaczęłam się zastanawiać czy może nie otworzyć czegoś swojego. Myślałam też o turystyce i rekreacji. No i w tamtym czasie powstały u nas dwa prywatne przedszkola, jedno integracyjne i tak sobie pomyślałam o pedagogice specjalnej. Żeby może tego spróbować(...)
(Wioletta, studentka)

Oczekiwania związane z podejmowaną rolą studentów koncentrują się wokół kategorii kształcenia praktycznego. W opinii studentów uczelnia wyższa powinna wyposażyć ich nie tylko w umiejętności praktyczne, ale także oczekują oni konkretnych sposobów działań i narzędzi, które umożliwią im adaptację i sprawne funkcjonowanie w świecie pracy.
(...) Brakuje takiej wiedzy praktycznej, która pomogłaby nam w rozwiązywaniu problemów, które pojawiają się w codziennej praktyce.(...) (Krzysztof, student dojrzały)

(...) Więcej wiedzy praktycznej, takiej konkretnej, która ułatwiłaby absolwentom szybsze wdrożenie się do przyszłej pracy i większą pewność siebie(...) (Justyna, studentka)

Bycie w roli studenta ogranicza się do działań wynikających z obligatoryjnych wymagań uczestniczenia w zajęciach. Najczęściej jest to ich jedyna aktywność na uczelni. Nie uczestniczą oni w dodatkowych, ponadobowiązkowych zajęciach na uczelni. Część z nich uczestniczyła w ponadobowiązkowych praktykach i stażach organizowanych przez uczelnię najczęściej w ramach uczelnianych projektów. Jednakże udział ten był rezultatem oferty i propozycji składanym im ze strony uczelni. Większość z nich nie poszukiwała możliwości odbycia stażu, praktyki, wolontariatu. Główną przyczyną na którą wskazywali był brak czasu, a także trudności pogodzenia obowiązków zawodowych i rodzicielskich. Problem ten wynika z tego, że nietradycyjny student skoncentrowany jest na poszukiwaniu

jakiegokolwiek zatrudnienia, nawet niezwiązanego z profilem studiów, lub też często jest on zatrudniony w branżach niezwiązanych z profilem podjętej edukacji.

Specyficzne procesy przejściowe

Przeprowadzone ponownie, po upływie roku, rozmowy ze studentami pozwalają nam wyodrębnić specyficzne strategie przejścia na rynek pracy. W przypadku polskich studentów specyfika ta związana jest ze zmianą pracy traktowanej jako praca tymczasowa, pozwalająca na utrzymanie się, na pracę zgodną z wyuczonym kierunkiem studiów.

Powiem tak, chcąc pracować w szkole ja muszę zrobić tego magistra, chociażby po to, aby móc potem robić te kolejne stopnie rozwoju zawodowego nauczyciela. Poza tym, jak byłam na praktyce, to sama Pani Dyrektor tej szkoły mówiła o tym, że ten dyplom magistra trzeba mieć. Na razie to tak się czuję, że już coś mam, ale to wciąż za mało. (Katarzyna studentka)

Ponadto, pojawia się u nich potrzeba zdobywania dodatkowych kompetencji poprzez udział w różnego rodzaju kursach i szkoleniach, po to aby zwiększyć swoją atrakcyjność na rynku pracy. Strategia, którą można określić jako „strategię dalszej edukacji” wskazuje na wysoki stopień „wiary w dyplom” oraz „wiary” w legitymizację tzw. pełnych kwalifikacji.

Teraz to ja już myślę trochę inaczej. Mam takie poczucie, że meta dopiero przede mną, a więc ten czas na magisterskich studiach uzupełniających to taki finisz, który trzeba dobrze rozegrać. Zdobyć jak najwięcej uprawnień. Chociaż kilka kursów zrobić. Na razie zapisałam się na kurs „Metody Dobrego Startu” Marty Bogdanowicz, ale na przyszły rok o czymś jeszcze pomyślę. (...) Sama dla siebie chcę to zrobić, aby czuć się bardziej pewnie na tym rynku pracy. Żaden pracodawca nie uwierzy mi, że potrafię pracować tą metodą jak nie będę miała formalnego zaświadczenia. (Lena, dojrzała studentka)

Kolejną podejmowaną strategię określamy jako „strategię tymczasowości ku lepszej przyszłości”. 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.

Ja zdecydowałam się teraz na pracę bardzo daleko od mojego miejsca zamieszkania. Dojeżdżam aż 30 km, zajmuje mi to prawie 3 godziny dziennie. To bardzo dużo. Nie zamierzam wyprowadzać się z mojego miasta, dlatego też wiem, że w tym miejscu popracuję tylko rok, a potem już z tym doświadczeniem, będę szukała pracy w mojej okolicy. Ja byłam w zeszłym roku na takiej rozmowie kwalifikacyjnej do przedszkola integracyjnego, ale wiem, że przegrałam z dziewczyną, która miała doświadczenie. (Karolina, young student)

Kolejna strategia polega na „byciu w działaniu”, czyli zdobywaniu doświadczenia i budowaniu sieci relacji poprzez udział w różnego rodzaju stażach i praktykach. 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.

(...) Brałam już udział w takim projektowym stażu organizowanym przez uczelnię. Byłam bardzo z niego zadowolona, no i po obronie pracy licencjackiej poszłam za ciosem już na własną rękę zrobiłam kolejny staż. (...) (Sylwia, studentka)

(...)Moja koleżanka znalazła pracę tam gdzie zrobiła praktyki. Zresztą pani doktor X, też nam o takich przypadkach opowiadała. Mówiła, żeby praktykę traktować poważnie, już jak pracę zawodową, żeby nie był to zmarnowany dla nas czas, żeby go wykorzystać na uczenie się i wykazanie się(...). (Kamila, studentka)

Doświadczenia życiowe, punkty zwrotne i uczenie się

Byciu studentem nietradycyjnym towarzyszy bagaż doświadczeń biograficznych. Biorąc pod uwagę społeczno-kulturowe konteksty i wplecione w nie indywidualne doświadczenia życiowe nietradycyjnych studentów employability jawi się jako proces całościowego uczenia się. Sytuacje trudne, momenty krytyczne stawały się często momentami zwrotnymi. Nowe sytuacje życiowe wymagały podjęcia działań przystosowawczych, zerwania z dotychczasowymi sposobami działania w świecie i sformułowania nowych metod racjonalnej organizacji świata życia.

Tak generalnie siedząc z synem w domu, to trochę byłam zła na siebie, że te studia przerwałam, takie wyrzuty sumienia miałam, że bez sensu zrobiłam. Dużo czasu na myślenie było. Trochę o przyszłość się martwić zaczęłam. (...)No i mam koleżankę, dziecko ma jak ja, w takim samym wieku i ona i studiuje, i pracuje, no i ona tak mnie motywowała, że to się da pogodzić. Że fakt, nie jest łatwo, ale przecież jesteśmy młode i całe życie przed nami.
(Weronika, studentka)

(...)Po urodzeniu syna zostałam w domu, potem urodziła się córka, to już zupełnie nie myślałam o swoim życiu zawodowym.(...). No i wie Pani, ja pochodzę ze wsi, to tam nawet innej opcji nie było. To takie, jakby to powiedzieć naturalne.(...) Problemy zaczęły się jak chciałam wrócić do pracy. Żeby to wszystko jakoś ogarnąć.(...) 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, (szkoła podstawowa do której uczęszczały jej dzieci) 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(...)
(Lena, studentka dojrzała)

W narracjach studentów pojawiały się także takie sytuacje trudne jak doświadczenie choroby własnej lub w rodzinie, trudności w pracy i doświadczenie mobbingu.

Można powiedzieć, że nawet doświadczyłam mobbingu,(...) Powiedziała mi, że skoro się nie zwolniłam sama to i tak doprowadzi do tego, że ja i tak się zwolnię i że zdegraduje mnie z tego mojego stanowiska.(...) Męczę się w tej pracy, to nie jest zrealizowanie moich marzeń, dlatego po 4 latach wróciłam na studia. (...) Będę szukała innej pracy(...)
(Aneta, studentka dojrzała)

Powiem szczerze przez dłuższy czas byłam pochłonięta godzeniem tych obowiązków, dom, praca, dzieci, dom, praca, dzieci. Także nie miałam miejsca, czasu w ogóle dla siebie. Dopiero zaczęłam myśleć o sobie, o tym co robię, jak pracuję, kiedy zaczęły się problemy ze zdrowiem
(Lila, dojrzała studentka).

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 uczyć – 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 słyszałam jeszcze, że robotnicy nie muszą doksztalać się i poszerzać wiedzy swojej (Lucyna).

Trudne wydarzenia życiowe naruszają rutynowe wzory zachowań w pełnionych rolach społecznych. Sytuacja ta skłania jednostkę do podjęcia działań przystosowawczych, które są związane ze specyfiką jej środowiska osobistego. Środowisko to tworzy kontekst warunków działania, formułowanych oczekiwań, jest źródłem informacji zwrotnej o skuteczności podejmowanych działań. W szczególności „znaczący inni”, właściwa grupa odniesienia normatywnego stanowi źródło motywacji do zmiany udzielając jednostce wsparcia i proponując sposoby i kierunki działań.

Employability polskich studentów

Jednakże słuchając „głosu” studentów, ich opinii na temat otaczającego świata pracy, słuchając o ich sposobach działania w rzeczywistości dyktowanej przez prawa rynku pracy, o doświadczeniach kreujących biograficzny obraz, można powiedzieć, że umiejętności poszukiwania, zdobycia i utrzymania pracy to dostrzeganie i identyfikowanie zasobów środowiska, zauważanie sprzyjających czynników, aktywna postawa oraz umiejętność adaptowania się do zmian i przewidywania przyszłych zmian.

Myślenie o zatrudnialności jako o pewnej dyspozycji, która jest odzwierciedleniem indywidualnych cech jednostki pozwalającym jej na efektywne radzenie sobie na rynku pracy, można powiedzieć, że w dużej mierze jej podstawowym wyznacznikiem jest zdolność identyfikowania szans i świadomość istnienia czynników, które mogą być pomocne w znalezieniu zatrudnienia. Tymi czynnikami, obok aktywnej postawy jednostki, może być środowisko osobiste (rodzina, przyjaciele, społeczność lokalna) tworzące aktywny kontekst możliwości i warunków do działania.

Szukając pracy powinniśmy postawić sobie parę alternatyw. Nie możemy nastawiać się tylko na coś jednego, konkretnego. Nie możemy się postawić w takiej sytuacji, że

my sobie zaplanujemy tylko jedną drogę np. bycie nauczycielem, że chcemy pracować w szkole i na tym koniec. Dlatego, że praca nauczyciela, 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 mogą spróbować od razu i nie zniechęcać się do tego (Ewa).

Wydaje mi się, że brakuje zajęć praktycznych. Teoria jest ważna, ale często nie współgra z praktyką. Bardzo ceniłam sobie zajęcia praktyczne, wyjęcia do Zakładu Karnego, wyjazdy do Ośrodków Terapii Uzależnień, itp.(...) Mając różne sytuacje, spotykając się z różnymi ludźmi na co dzień, uważam, że dopiero gdy mamy styczność praktyczną, rozumiemy sens wieloletniej nauki. Większy nacisk, bynajmniej na kierunkach pedagogicznych, powinno się kłaść na wgląd w siebie samego, bo żeby móc pracować z drugim człowiekiem, najpierw trzeba poznać siebie (Kasia).

Wywiady z pracodawcami zostały przeprowadzone jako skoncentrowane na problemie absolwentów, ocenie ich przygotowania i wskazania czego absolwentom „brakuje”, z czym sobie nie radzą i czego oczekują pracodawcy. W kwestii rozumienia employability przez pracodawców wyniki badań są bardzo obiecujące. Obecnie możemy jedynie wskazać trend, który ujawnił się na wstępnym etapie analizy. Pracodawcy podchodzą do absolwentów i osób szukających zatrudnienia w sposób pragmatyczny i „rynkowy”. Szukają takich absolwentów, którzy zaspokoją wyłącznie potrzeby danego miejsca pracy i „ekonomicznie” będą wydajni dla pracodawcy.

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 (...) (Danuta, sektor publiczny)

Badania w projekcie EMPLOY pokazują zróżnicowanie podejść w kontekście międzynarodowym zarówno studentów, jak i pracowników uczelni i samych pracodawców do „zatrudnialności” absolwenta. Jednak wyniki badań wszystkich partnerów projektu

potwierdzają „zatrudnialność” musi się wiązać z pracą godną i sensowną dla współczesnych absolwentów.

DRAFT