

BUDOWANIE MOSTÓW DLA ZRÓWNOWAŻONEGO ZATRUDNIENIA

PRZEWODNIK
DLA PRACOWNIKÓW UCZELNI I PRACODAWCÓW

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



Podziękowania

Chcemy podziękować wszystkim, którzy bezpośrednio wzięli udział lub w jakikolwiek inny sposób wspólnie przyczynili się do naszego projektu badawczego pod nazwą EMPLOY.

Chcielibyśmy wyrazić szczególną wdzięczność pracodawcom, pracownikom uczelni oraz studentom – wszyscy oni, wnosząc swoją wiedzę, doświadczenia i przemyślenia, ogromnie przyczynili się do realizacji i sukcesu tego projektu badawczego.

Jesteśmy również wdzięczni zarówno wewnętrznym, jak i zewnętrznym ewaluatorom projektu zaangażowanym w realizację tego przewodnika.

Chcemy w końcu podziękować za finansowe wsparcie projektu przez Program Erasmus +, który był pomocą przez cały czas jego rozwoju i realizacji i bez którego nie moglibyśmy przeprowadzić naszych badań.

Strona internetowa projektu EMPLOY: employ.dsw.edu.pl
EMPLOY on Twitter: [@EMPLOY2016](https://twitter.com/EMPLOY2016)

Spis treści

1. WPROWADZENIE:.....	5	Staż i ich dostępność	19
O przewodniku	5	Staż i wyzysk	20
Na czym polega nasz projekt?.....	5	Prekariat: niepewność i tymczasowość zatrudnienia.....	20
Jak korzystać z przewodnika.....	6	Brak przygotowania i niska jakość praktyk będących	
Źródło refleksji krytycznej.....	6	integralną częścią programu nauczani	21
		Wiek nauczania	22
2. PRACODAWCY	7	4. WSKAZÓWKI PRACODAWCÓW DLA UCZELNI	
Wprowadzenie	7	ORAZ PRACOWNIKÓW UNIWERSYTETU DLA UCZELNI 23	
Zmniejszając podziały: dobra praktyka		Pracodawcy dla uczelni.....	23
i skuteczna tranzycja	7	Pracownicy uczelni dla uczelni	23
Elastyczność.....	7	5. WYPOWIEDZI STUDENTÓW	25
Wiek i doświadczenie.....	7	6. STUDIA PRZYPADKU	27
Formy niepełnosprawności	8	Wsparcie dla studentów nietradycyjnych	
Mentoring	8	ze strony pracodawców oraz uczelni	27
Staż	8	Studium przypadku nr 1 – Portugalia.....	27
Strategia/Praktyki rekrutacyjne.....	9	Studium przypadku nr 2 – Hiszpania	27
Co studenci nietradycyjni oferują pracodawcom?	10	Studium przypadku nr 3 – Irlandia.....	28
Przykłady z opisów przypadku: wyzwania	10	Studium przypadku nr 4 – Polska	28
Wiek	11	Studium przypadku nr 5 – Szwecja.....	28
Pochodzenie społeczne.....	11	Studium przypadku nr 6 – Wielka Brytania	29
Płeć	12	7. PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE.....	31
Kontekst rodzinny.....	12	Podsumowanie.....	31
Pochodzenie etniczne i rasowe	12	Dla kadry zarządzającej/pracowników uczelni.....	32
Strategia/Praktyki rekrutacyjne.....	13	Dla pracodawców	32
3. PRACOWNICY UCZELNI.....	15	Materiały dodatkowe	33
Przykłady dobrych praktyk.....	15	Podziel się z nami swoją opinią!	35
Studium przypadku: student	15	Skontaktuj się z Partnerem projektu.....	35
Biuro karier	16	Zespół badawczy projektu EMPLOY	35
Oferta uczelni, programy i inicjatywy	16		
Partnerstwo	17		
Dział ds. osób niepełnosprawnych	17		
Staż	18		
Wyzwania.....	19		
Staż i kwestie natury akademickiej.....	19		

1. WPROWADZENIE

O przewodniku

Przewodnik ten jest częścią finansowanego przez UE projektu Erasmus + pod nazwą *Podnoszenie potencjału zatrudnialności studentów nietradycyjnych w szkolnictwie wyższym (EMPLOY)* – 2014-1-UKO1-KA203-001842.

Nasz przewodnik skierowany jest do:

- ▶ Pracodawców w sektorze prywatnym, publicznym oraz w pozarządowym (sektorze trzecim), jak również do związków zawodowych.
- ▶ Pracowników szkolnictwa wyższego, jak na przykład pracowników biur karier, działów wsparcia studentów, administracji, pracowników zajmujących się rozszerzaniem dostępu do edukacji i zapewnianiem równouprawnienia, jak również do wykładowców.

Treść naszego przewodnika skupia się na szczególnej grupie studentów – studentów nietradycyjnych. Pod tym pojęciem rozumiemy studentów i absolwentów wywodzących się z grup i społeczności, które są w pewien sposób słabo reprezentowane w społeczności uniwersyteckiej i często napotykały przeszkody na rynku pracy. Są to grupy dość zróżnicowane, jak na przykład studenci dojrzały, studenci wywodzący się z rodzin robotniczych, studenci reprezentujący mniejszości etniczne oraz studenci niepełnosprawni.

Dlaczego studenci nietradycyjni studiuje na kierunkach licencjackich?

Na przestrzeni kilku ostatnich dziesięcioleci studenci nietradycyjni stali się coraz bardziej pożądaną grupą w szeregach studenckich uniwersytetów w Europie. Badania pokazują jednak, że studenci nietradycyjni są grupą szczególnie narażoną na różne bariery związane z ukończeniem studiów i znalezieniem pracy po studiach. Dla studentów nietradycyjnych tranżycja (przejście) do zatrudnienia jest dłuższe w czasie niż dla studentów „tradycyjnych”. Istnieje też prawdopodobieństwo, że wejście na rynek pracy będzie na poziomie niższym, niż pozwalałoby na to dyplom uczelni, i w związku z tym wejście takie jest mniej wartościowe. Może również wystąpić niezgodność pomiędzy kwalifikacjami absolwenta a oczekiwaniami pracodawcy.

Na czym polega nasz projekt?

Projekt 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 zwiększanie efektywności 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. Kwestia potencjału zatrudnialności leży w centrum zainteresowań polityki UE, rządów poszczególnych krajów, jest również kluczowym zamierzeniem Procesu Bolońskiego (Europejski Obszar Szkolnictwa Wyższego w roku 2012: Raport z Wdrażania Procesu Bolońskiego). Pojawiają się także dowody na to, że zatrudnialność po studiach jest problemem w całej Europie.

Głównym zamierzeniem projektu EMPLOY jest podniesienie skuteczności przejścia (tranżycji) absolwentów na rynek pracy po ukończeniu studiów – tych studentów, którzy podejmują studia wyższe jako wywodzący się ze środowisk nietradycyjnych. Dwa przewodniki europejskie napisane w ramach projektu i dla spełnienia jego głównego zamierzenia prezentują przykłady „dobrej praktyki” spośród instytucji szkolnictwa wyższego i pracodawców, jak również przedstawiają porady dla studentów dotyczące tego, w jaki sposób podnieść swój potencjał zatrudnialności. Wypowiedzi, doświadczenia i spostrzeżenia uczestników projektu (studentów, pracowników uczelni i pracodawców) zostały zebrane w formie wywiadów w celu wyróżnienia tych dobrych praktyk i założeń. Co ważne, projekt ten ma również na celu promocję takiego rynku pracy dla absolwentów, który byłby bardziej włączający dla studentów nietradycyjnych w krajach europejskich.

Kluczowymi zamierzeniami i celami projektu były:

- ▶ Zrozumienie pojęcia zatrudnialności z perspektywy studenta i absolwenta.
- ▶ Rozpoznanie strategii wykorzystywanych obecnie przez studentów i absolwentów w celu wejścia na rynek pracy.
- ▶ Poznanie, w jaki sposób wiek, płeć, pochodzenie społeczne, pochodzenie etniczne i niepełnosprawność wpływają na szanse studentów na uzyskanie zatrudnienia.
- ▶ Poznanie różnych sposobów podejścia, zapatrywań oraz potrzeb pracodawców i innych interesariuszy.
- ▶ Przyjrzenie się temu, w jaki sposób pracodawcy postrzegają kwestię zatrudnialności absolwenta nietradycyjnego w ramach sektora publicznego, prywatnego oraz pozarządowego.
- ▶ Pogłębienie wiedzy i poznanie problemów dotyczących tego, co promuje, a co ogranicza zatrudnialność.
- ▶ Rozwinięcie dobrej praktyki i polityki w krajach europejskich, dotyczących podniesienia potencjału zatrudnialności studentów nietradycyjnych.

Partnerami zaangażowanymi w projekt są:

- ▶ University of Warwick (koordynator), Wielka Brytania
- ▶ Uniwersytet w Algarve, Portugalia
- ▶ Maynooth University, Irlandia
- ▶ Uniwersytet w Sewilli, Hiszpania
- ▶ Dolnośląska Szkoła Wyższa, Polska
- ▶ Stockholm University, Szwecja

Jak korzystać z naszego przewodnika

Przewodnik został napisany dla pracodawców i pracowników uczelni jako materiał źródłowy zachęcający do zaangażowania się w kwestie związane z przejściem (tranżycją) studentów nietradycyjnych na rynek pracy.

Prezentowany tu materiał pochodzi z 360 wywiadów z pracodawcami, pracownikami i studentami, przeprowadzonych w krajach europejskich. Wywiady te stanowią bogate źródło informacji dla głębszego poznania i zrozumienia zarówno dobrych praktyk prezentowanych przez pracodawców i pracowników, jak i nieustających wyzwań, jakie napotykają studenci nietradycyjni w czasie procesu tranżycji i prób wejścia na rynek pracy.

Treść tego raportu z badań uświadamia, jakie znaczenie w biografii osobistej i zawodowej studentów/absolwentów nietradycyjnych ma czas przechodzenia (tranżycji) z uniwersytetu na rynek pracy. Raport ma inicjować dialog zachęcający do krytycznej refleksji i głębszego zrozumienia konieczności zaangażowania uniwersytetu, kadry akademickiej, pracodawców w działania wspierające i przygotowujące studentów/absolwentów do debiutu w świecie pracy. Raport ma na celu:

- ▶ identyfikację przykładów dobrych praktyk wśród zarówno pracodawców, jak i pracowników akademickich oraz spoza środowiska akademickiego;
- ▶ podkreślenie wyzwań związanych ze wspieraniem studentów nietradycyjnych;
- ▶ przedstawienie strategii wsparcia i możliwości pracy partnerskiej;
- ▶ promocję bardziej płynnej tranżycji studentów nietradycyjnych na rynek pracy;
- ▶ ułatwienie, na podstawie wypowiedzi uczestników naszych badań, osobom korzystającym z tego przewodnika bezpośredniego kontaktu z kwestiami dotyczącymi zarówno tych szukających zatrudnienia, jak i tych dających to zatrudnienie.

Źródło refleksji krytycznej

Jedną z cech charakterystycznych naszego przewodnika jest to, że stanowi on materiał do krytycznej refleksji. Mając to właśnie na względzie, co jakiś czas w naszym przewodniku pojawiają się pytania, które mają zachęcić naszego Czytelnika do refleksji nad tym, w jaki sposób najlepiej promować dobrą praktykę w kwestii koordynacji tranżycji studentów na rynek pracy; pytania te mają również zachęcić do wzięcia udziału w rozmowie na ten temat, podzielenia się swoimi przemyśleniami oraz do korzystania z materiałów, jakie zebraliśmy na naszej stronie platformy Twitter @Employ2016 (patrz poniżej).

Jeśli chcemy zaangażować się w działania odzwierciedlające dobrą praktykę, musimy też dobrze zarządzać oczekiwaniami i rozumieć wyzwania, zarówno te uświadomione, jak i rzeczywiste, z którymi spotykają się studenci nietradycyjni podczas swojego przejścia do świata pracy. Badania wskazują, że jeśli chodzi o te wyzwania, dyskryminacja, brak sprawiedliwości i równouprawnienia są wciąż obecne w Europie zarówno w kontekście procesu rekrutacji, jak i możliwości dalszego rozwoju kariery. Uwidaczniając powyższe kwestie, pragniemy w przewodniku zachęcić naszych Czytelników do podjęcia debaty oraz do podzielenia się śmiało i skutecznie rozwiązaniami dotyczącymi tego, jak pokonać takie bariery.

W każdym rozdziale zamieściliśmy treści adresowane do pracodawców i pracowników uniwersyteckich. Natomiast zgromadzone materiały źródłowe oraz dyskusyjne tematy, wątpliwości i pytania są skierowane do wszystkich Czytelników przewodnika.

Weź udział w rozmowie!

Zachęcamy naszych Czytelników do podzielenia się swoimi przemyśleniami i wzięcia udziału w rozmowie na naszym profilu Twitter...@Employ2016

2. PRACODAWCY

Wprowadzenie

W naszych rozmowach zarówno z młodszymi, jak i starszymi studentami nietradycyjnymi często przewijającym się wątkiem jest to, że muszą się oni mierzyć z wyzwaniami, które różnią się od wyzwań napotykanych przez studentów tradycyjnych, a znalezienie zatrudnienia może oznaczać dla nich dłuższy okres poszukiwań w porównaniu ze studentami tradycyjnymi. Jakże zatem bariery napotykać studenci nietradycyjni, starając się z powodzeniem wejść na rynek pracy?

W kolejnych częściach naszego przewodnika i w nawiązaniu do perspektywy pracodawcy zajmiemy się najpierw przykładami dobrych praktyk związanych z pomyślnym przyjęciem do pracy. Następnie przyjrzymy się treściom wypowiedzi studentów, aby naświetlić różnorakie wyzwania, z jakimi musieli zmierzyć się studenci nietradycyjni – uczynimy to, aby podkreślić, jak ważne jest zarówno zwiększanie szans pomyślnej tranzycji na rynek pracy dla studentów nietradycyjnych, jak i upowszechnianie głębszego zrozumienia tego zadania.

Zagadnienia do namysłu 2.1

Pytania zachęcające do refleksji w powyższej tematyce:

- ▶ *Kim jest dla Ciebie „student nietradycyjny”? Co rozumiesz pod tym pojęciem?*
- ▶ *Jakie wyzwania napotykają studenci nietradycyjni, poszukując zatrudnienia, i jak one się różnią od tych wyzwań, z którymi mierzą się studenci tradycyjni?*
- ▶ *Jakie atuty przypisują pracodawcy absolwentom nietradycyjnym?*
- ▶ *W jaki sposób pracodawcy mogą efektywnie promować szanse dla osób uczących się i pochodzących ze środowisk lub grup nietradycyjnych?*
- ▶ *Czerpiąc ze swojego doświadczenia, spróbuj wskazać przykład dobrej praktyki związanej z promowaniem szans dla absolwentów nietradycyjnych.*

Zmniejszając podziały: dobra praktyka i skuteczna tranzycja

W kolejnej części przewodnika zapraszamy do zapoznania się z materiałem zebrany podczas naszych wywiadów z pracodawcami z różnych krajów europejskich. Wypowiedzi te dotyczą zarówno pomyślnych tranzycji, jak i przykładów dobrych praktyk. Prosimy zapoznać się z nimi w świetle swoich odpowiedzi na zadane przez nas wcześniej pytania.

“ Absolwenci nietradycyjni wnoszą wartość dodaną do naszej instytucji. Wszyscy nasi absolwenci są absolwentami nietradycyjnymi, z wyjątkiem jednej osoby (a nasza instytucja zatrudnia 17 absolwentów). Wszyscy trafili do nas w sposób nietradycyjny: w starszym wieku, z późniejszym dyplomem licencjata, jest też wiele kobiet. Posiadają oni doświadczenie zarówno zawodowe, jak i życiowe, mają dobre pojęcie, są zdeterminowani i wykazują się dużą motywacją do przewyższania przeszkód. Taką wartość wnieśli do naszej instytucji. (Diana, dyrektor instytucji pozarządowej, Portugalia)

Poniżej przedstawiamy dalsze wypowiedzi ukazujące przykłady dobrej praktyki:

ELASTYCZNOŚĆ

“ W naszej firmie mamy elastyczny czas pracy, co pozwala pracownikowi ułożyć sobie czas pracy w odpowiedni dla siebie sposób. W przypadku rodzin z dziećmi możliwe jest pogrupowanie godzin tak, aby na przykład pracować tylko rano. (Rafael, dyrektor regionalny firmy prywatnej, Hiszpania)

WIEK I DOŚWIADCZENIE

Jeden z pracodawców w Portugalii nadmienił, że zatrudnialność nie jest pojęciem linearnym i że trudno jest stwierdzić, czy absolwenci nietradycyjni są częściej zatrudnialni (*employable*) niż ci tradycyjni. W tym kontekście niektóre cechy związane są z wiekiem i zdobytych doświadczeniem (pewne zawodowe ‘know-how’, oddanie, dojrzałość czy poczucie odpowiedzialności), jednak w jego opinii cechy te uważane są za potencjalnie korzystne i nic ponadto. Według naszego rozmówcy dają one większe gwarancje stabilności zawodowej, która jest pożądana, szczególnie w przypadku pracowników mających już własne rodziny. Natomiast młodszy absolwenci pracę postrzegają bardziej jako wyzwanie krótkoterminowe. Nasz rozmówca sądzi, że tacy absolwenci nie inwestują w instytucję i chętnie zmieniają pracę, jeśli nadarzy się ku temu okazja.

“ Mogę dać tu przykład. Nasza pracowniczka miała dyplom inżynierii z uczelni w Europie Wschodniej i aplikowała do nas na stanowisko pokojówki; niebawem jednak zarządzała już wszystkimi piętrami. Bardzo szybko zyskała sławę ze względu na swoje podejście do pracy, umiejętności podejmowania decyzji, i tym umiejętnościami, które teraz nazywamy umiejętnościami miękkimi (modna etykieta). A rozmawiamy tu o kimś, kto wyemigrował i kto przed wysłaniem do nas aplikacji dopiero co przybył do Algarve wraz ze swoją rodziną. (Júlio, menedżer zasobów ludzkich z sektora prywatnego, Portugalia)

Nasz rozmówca mówi też, że to pracodawca jest odpowiedzialny za zarządzanie równouprawnieniem w kwestii płci. Przypomina również, że przedsiębiorstwa poszukujące pracowników, szczególnie na stanowiska wyższego szczebla, interesuje zaangażowanie długoterminowe, dlatego cięża czy macierzyństwo nie są tu żadną przeszkodą.

FORMY NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

“ Mamy otwarte podejście do kwestii niepełnosprawności, oczywiście zależy to od tego, jaka ona jest, ale u nas jest wiele osób z niepełnosprawnością fizyczną, mających doświadczenie zawodowe. Staramy się radzić sobie, jak najlepiej potrafimy, i to jest dla nas całkiem normalne, nawet jeśli może to sprawiać pewne problemy... jednak nie jest to dla nikogo żadną przeszkodą na drodze do dostania pracy w naszej organizacji... mamy pracownika, który ma lekką postać autyzmu i pracuje u nas już długo, a my znaleźliśmy mu odpowiednią pracę, pracę, w której on czuje się bezpiecznie. Pytanie jest jednak takie: czy zatrudniłbym go w konkurencji z innymi kandydatami? Nie, prawdopodobnie nie, ponieważ postrzegałbym go jako osobę, której trudno by było się rozwinąć w pracy i wykonywać inne zadania. To jest wyzwanie, bo wszyscy, którzy pracują w służbie wojskowej, muszą przejść przez służbę za granicą, większość po dwóch tygodniach szkoleń będzie wysłana na front wojenny, musimy być w stanie korzystać z organizacji, a to utrudnia sytuację osobom z pewnymi formami niepełnosprawności. (Torbjörn, pracodawca nr 2, sektor publiczny, Szwecja)

MENTORING

“ Byłem mentorem – SSR [związek zawodowy] prowadził program mentoringu, zapytano mnie, czy chciałbym do niego dołączyć. Przyszła dziewczyna, jej rodzice pochodzili z Pakistanu, a ona była pierwszym pokoleniem studentów w Szwecji, rodzice jej nie mieli wykształcenia wyższego. Była ona niezwykle ambitna, a ja miałem możliwość doradzić jej, jak odpowiednio podejść do procesu rekrutacji, do spotkań z menedżerami... tak, aby mogła dobrze wypaść, i jej się to udało, dziś ma cholernie dobrą pracę... Myślę, że niewielka pomoc, jaką mogłem zaoferować, była jak pomost pomiędzy uniwersytetem a rynkiem pracy... Jeśli jest się osobą z widoczną niepełnosprawnością, to jak ktoś z nią rozmawia i jest z innego kraju, jest ważne, co ta druga osoba widzi i jak postrzega, i ja muszę pomóc przeprowadzającemu rozmowę kwalifikacyjną ukierunkować myślenie, że to nic dziwnego. (Gunnar, pracodawca nr 6, Szwecja)

STAŻE

“ Organizacja pozarządowa w Irlandii, z którą rozmawialiśmy, zdaje się mieć inne podejście do absolwentów niż sektor prywatny czy nawet państwowy. Zamiast rekrutować absolwentów, tak aby przyniosło to korzyść organizacji, rekrutowali i szkolili oni absolwentów, aby przyniosło to korzyści danej branży. Rekrutowali absolwentów na swój roczny program szkoleniowy charakteryzujący się wysoką jakością – w ten sposób nie tylko wspierali absolwentów w rozwijaniu kariery, ale również przynosili korzyść swojej branży – bardziej niż samej organizacji, która to nie miała możliwości zatrudnienia absolwentów. Wielu z rekrutowanych przez nich absolwentów bardzo chce teraz aplikować na wysoce pożądane programy stażu zawodowego dla absolwentów. Program szkoleń dla absolwentów oferowany przez tę organizację pozarządową daje absolwentom wartościowe doświadczenie w danej dziedzinie, które to z kolei pozytywnie wpływa na aplikacje na takie programy (studium przypadku NGO, Irlandia).

“ W przedsiębiorstwie turystycznym 40-letnia kobieta ukończyła staż, który był pomocny w procesie przejścia (tranzycji) z uczelni do pracy. Właśnie ukończyła kurs z zarządzania hotelarstwem na Uniwersytecie w Algarve. Podobała się pracodawcom i zaoferowali jej wakat w dziale zakupów. Cenili oni jej doświadczenie zawodowe, dojrzałość, z jaką rozmawiała z dostawcami, umiejętność przekonywania i przedstawiania swojego stanowiska, porównując do osoby 23-letniej, po studiach. Pracowała w tym przedsiębiorstwie przez cztery miesiące, ukończyła staż i po dwóch miesiącach pracodawca zaprosił ją, aby wróciła. Obecnie jest tam zatrudniona jako technik ds. zakupów i oto, co mówią o tym jej pracodawcy:

“ To jest historia sukcesu: nie dyskryminowaliśmy ze względu na to, że była kobietą, nie dyskryminowaliśmy za to, że ukończyła uczelnię w wieku 40 lat. Włączyliśmy ją w naszą organizację. (José, menedżer ds. zasobów ludzkich, sektor prywatny, Portugalia)

STRATEGIA/PRAKTYKI REKRUTACYJNE

Szanse dla studentów nietradycyjnych pracodawca może też zwiększać poprzez dobranie strategii rekrutacyjnej, na przykład poprzez docenienie doświadczenia zdobytego poza uczelnią, nacisk na umiejętności miękkie, jak również przez uwzględnienie środowiska, z jakiego wywodzi się student.

“ Analizując CV kandydatów, pracodawca zwraca szczególną uwagę na doświadczenie zdobyte poza uczelnią ... Cechą charakterystyczną tej strategii rekrutacji pracowników jest rozpoznawanie kapitałów wnoszonych przez absolwenta do środowiska pracy. Co ważne, pracodawca sprawdza nie tylko efekty uczenia się zdobyte w ciągu całego życia (*lifelong learning*), ale także w poprzek (*wide-learning*) różnych aktywności życiowych absolwenta; nie tylko formalne, ale także nieformalne wynikające z biografii kandydata i doświadczeń życiowych. (Pracodawca, sektor publiczny, Polska)

“ Kiedy osoby aplikują na program, kiedy do niego dołączają, mamy taki kwestionariusz, o którego wypełnienie prosimy te osoby, i możemy zobaczyć ... patrzymy, czy jako dziecko miałeś/miałaś przyznane darmowe posiłki w szkole, albo czy chodziłeś/chodziłaś do uprawnionej szkoły [odnośnik do firmy], a potem my sprawdzamy naszą listę szkół i widzimy, że około 30% naszej tegorocznej kohorty – o ile się nie mylę, mam nadzieję, że dobrze rozumiem statystyki, muszę mieć pewność, że dobrze je przytaczam – ale o tyle, o ile sobie przypominam, to około 30% naszej tegorocznej kohorty chodziło do szkoły z listy uprawnionych [odnośnik do firmy], co znaczy, że większość z nich byłaby to szkoły ze środowisk o niskich przychodach, i znaczy to, że osoby te niekoniecznie same pochodzą z rodzin o niskich przychodach, ale że miały z takim środowiskiem styczność, i proporcjonalnie wiele osób byłoby to przynajmniej osoby z pierwszego pokolenia na uczelni wyższej, i co ważne, wiele z nich ... nie wiem, jak to ująć ... duża ich mniejszość będzie pochodzić ze środowisk, gdzie były darmowe posiłki w szkole, o wiele więcej, niż było to widoczne u innych pracodawców. (Pracodawca, sektor prywatny, Uniwersytet w Warwick).

“ Analiza wywiadów z pracodawcami z Polski pokazuje, że w ramach polepszania wskaźników sukcesu na rynku pracy podkreśla się powszechnie umiejętności miękkie jako kompetencje kluczowe. Kwalifikacje formalne, takie jak dyplom uczelni czy dyplom odpowiadający stanowisku pracy, na jakie się aplikuje, są oczywiście ważne, ale nie jest to czynnik decydujący, jeśli chodzi o to, kto dostanie pracę, a kto nie. Szukają oni głównie interesującej osobowości, ludzi z pasją, z otwartym umysłem (Polska).

“ Myślę, że wszyscy wykazują się teraz trochę większą śmiałością, to znaczy, mam na myśli, że jeśli chodzi o naszą rekrutację w szczególności, to bierzemy pod uwagę, co możemy wnieść na kampus uczelni, czego jeszcze nie było, czego jeszcze nie widzieli, no wiesz, myślę, że jesteśmy trochę odważniejsi. Istnieje oczywiście ryzyko i trzeba to wziąć pod uwagę, no wiesz, czy to zadziała, czy my nagle nie znajdziemy się poza listą 100 najlepszych pracodawców, albo, co gorsza, nie będziemy pierwszymi! No tak, tak myślę, że jesteśmy... Ja osobiście jestem za innowacją i chcę robić rzeczy w inny sposób. Sądzę, że musimy uważać, jak to robimy, ale myślę, że jesteśmy teraz na to o wiele bardziej otwarci niż wcześniej. Myślę, że zdecydowanie zmienia się podejście. Już tak często nie słyszę teraz: „bo tak zawsze robiliśmy” – a tak było na początku, jak dołączałem do zespołu. Więc zaczyna to odchodzić. Myślę jednak, że musimy, no wiesz, jeśli nie zaczniemy być innowacyjnymi i robić rzeczy inaczej i podejmować ryzyka, to wtedy zostaniemy w tyle, bo wtedy wszyscy inni będą to robić... będą próbować nowych rzeczy, żeby być pierwszymi! (Pracodawca, sektor prywatny, Wielka Brytania)

Zagadnienia do namysłu 2.2

Rozważmy:

- ▶ Czy w Twojej organizacji jest wielu studentów nietradycyjnych?
- ▶ Zastanów się, opierając się na powyższych wypowiedziach pracodawców, jakie korzyści mogą oni odnieść, zatrudniając studentów nietradycyjnych?
- ▶ Czy napotkałeś/aś przykłady dobrej praktyki w dziedzinie rekrutacji i promocji szans dla studentów nietradycyjnych?
- ▶ Czy jest możliwe dostosowanie rekrutacji w sposób bardziej skuteczny, tak aby odpowiadała ona potrzebom tego sektora?
- ▶ W ramach Twojej organizacji, jakie usługi lub działy mogłyby promować więcej szans dla studentów nietradycyjnych?
- ▶ Czy zgadzasz się ze stwierdzeniem, że rozmowy kwalifikacyjne powinny być głównie oparte na analizie przebiegu edukacji absolwentów/kandydatów do pracy oraz na efektach ich nauki nieformalnej i pozaprogramowej (*extra curricular*)?

Co studenci nietradycyjni oferują pracodawcom?

Reasumując, na podstawie wartości, jakie wnoszą studenci nietradycyjni jako pracownicy, możemy wyróżnić:

- ▶ Zaangażowanie – podejście ukazujące wysoki stopień oddania wykonywanej pracy.
- ▶ „Gotowość do pracy” – motywacja do podjęcia zatrudnienia.
- ▶ Wcześniej zdobyta wiedza – niejednokrotnie wartościowe doświadczenie zawodowe.
- ▶ Doświadczenie życiowe – zdolność do radzenia sobie ze złożonymi sytuacjami społecznymi.
- ▶ Godny/a zaufania i rzetelny/a.
- ▶ Wysoce zmotywowany/a, dążący/a do odniesienia sukcesu.
- ▶ Lojalność – większe prawdopodobieństwo związania się z firmą/institucją na dłużej.
- ▶ Wielostronność w postrzeganiu – różne punkty widzenia i różnorodność środowisk, z jakich wywodzą się studenci, wzbogacają wewnętrzną kulturę i wizję danej organizacji.



Wypowiedź studenta

Myślę, że wielu pracodawców musi sobie zdać sprawę z tego, że studenci nietradycyjni wnoszą coś innego, że my mamy również doświadczenie życiowe. (Fran, Uniwersytet w Warwick, Wielka Brytania)

Zagadnienie do namysłu 2.3

Jakie inne cechy studenci nietradycyjni mogą wnieść do Twojej organizacji?

Przykłady z opisów przypadków: wyzwania

W poniższej części przyjrzmy się wyzwaniom, które zarówno studenci nietradycyjni, jak i pracodawcy uznali za ważne w procesie tranzycji do świata pracy.

Należy podkreślić, że często pracodawcy, pracownicy uniwersyteccy i sami studenci nie potrafią wskazać cech odróżniających studentów nietradycyjnych od tradycyjnych. To właśnie jest główną przyczyną niepodejmowania działań skierowanych do tej grupy potencjalnych pracowników.

Zagadnienia do namysłu 2.4

Rozważ następujące pytania:

- ▶ *W jaki sposób studenci nietradycyjni mogą być hamowani w procesie przejścia na rynek pracy?*
- ▶ *Jakie formy braku równouprawnienia wciąż istnieją na obecnym rynku zatrudnienia?*

Przykłady:

Zajmiemy się teraz przykładami sytuacji, w których studenci biorący udział w naszych badaniach zgłosili istnienie wyzwań w odniesieniu do kwestii zatrudnienia. Oto wypowiedź studentki z Irlandii:



(...) zawsze miałam zamiar spróbować wrócić do edukacji, bo w tym czasie też (...) aplikowałam na wiele różnych wakatów. W pewnym momencie to ja chyba, pamiętam tę liczbę, aplikowałam na 303 wakaty w ciągu 12 miesięcy (...) jednak skończyło się to pracą na stacji benzynowej. I to było, tylko proszę nie zrozumieć, że jestem w jakikolwiek sposób zarozumiała, chcę, żeby było to bardzo jasne, ale dla mnie to był najprawdopodobniej najgorszy okres w moim życiu. To znaczy, robiłam to, bo musieliśmy, bo nie było wyjścia, no wiesz. Trzeba było spłacać kredyt, no wiesz, to było straszne. Ale, ale czułam się poniżona, tak. No bo 10 lat temu to ja byłam pracownikiem zarządzającym wyższego szczebla (*senior executive*) w [nazwa międzynarodowej marki] i tak właśnie. I wiesz, mieć taką świadomość, że jesteś zdolna, czy kiedyś tak się czułaś, czy kiedyś tak się czułaś... Mieć potencjał do osiągnięcia sukcesu, ale napotykać dookoła siebie ograniczenia? (Phoebe, studentka, Irlandia)

Zagadnienia do namysłu 2.5

Do rozważenia i dyskusji: jak sądzisz, jakie „ograniczenia” niepokoją powyższą studentkę?

WIEK

Kwestia wieku postrzegana jest wśród studentów nietradycyjnych jako znacząca bariera na drodze do przyszłego zatrudnienia; jest też źródłem obaw, jeśli chodzi o sam proces aplikacyjny. Czy jednak odgrywa ona ważną rolę dla pracodawców? Niektórzy pracodawcy wykazują świadomość tej kwestii i przyznają, że tak rzeczywiście może być.

“ Dla studentów dojrzałych wiek jest sprawą kłopotliwą. Ukończenie uczelni w wieku 30 lat jest bardzo pozytywne dla człowieka, jest to jednak sytuacja bardzo złożona, jeśli chodzi o rynek pracy. Student dojrzały konkuruje z młodszymi absolwentami, i choć ma wiedzę i doświadczenie, staje w szranki z młodszymi absolwentami. Młodzi nie mają złych nawyków, można ich ukształtować, są biegli w obsłudze komputera (w ICT). Osoba w wieku 44 lat jest młoda i ma dużo do zaoferowania, ale ze względu na swoje doświadczenie ma inną 'głowę', inne spojrzenie. Firmy szukają młodszych osób z otwartym umysłem, które to mogą wchłaniać wiedzę prawie jak maszyny. A osoby starsze mają te trudności. (Anibal, Dział Komunikacji Uniwersytetu Algarve, Portugalia)

“ Przykładowo, Infojob lub jakakolwiek inna firma, która używa portalu ogłoszeń o pracę, filtruje informację dotyczącą wieku. Kiedy widzą wiek, nie patrzą już na CV. Czyli jeśli oferujesz pracę i jest ona dla osób poniżej 30. roku życia, jest filtr przy dacie urodzenia, i on nie kłamie, czyli nieważne, że jesteś świeżo upieczonym absolwentem, mówisz w trzech językach, czy masz zdumiewające doświadczenie zawodowe... Filtrem jest wiek i ów filtr nie przepuszcza (Lavalenciana, personel techniczny przy organizacji władzy lokalnej zajmującej się płatnymi stażami w sektorze prywatnym, Hiszpania).

“ Sądzę, że to jest to bardzo dyskryminujące w Szwecji, myślę, że rynek jest bardzo zamknięty na ludzi, którzy, no wiesz, potrzebują przede wszystkim sieci kontaktów; pomimo że na ich uczelni mówi się o kompetencjach, to tu nie chodzi o kompetencje, wiesz, jest wiek pomiędzy 32 a 42, taka jest zatrudnialność w Szwecji; ja wiem, że ten przedział przekroczyłam, i tu nie o to tylko chodzi, ja wiem, że przekroczyłam, ale wiem też, że jestem gotowa do pracy i że mam więcej do zaoferowania, jednak jak jest ktoś, kto ma 32 lata i mniej doświadczenia niż ja, to wiesz, że możesz się znaleźć w grupie tych starszych, no wiesz, szczególnie jeśli chcesz zmienić zawód, no i znów dostajemy tu sprzeczne informacje, bo widać, że chcą zachęcać ludzi do zmiany. (Clare, 47 lat, Szwecja)

“ Bo nawet do parzenia kawy trzeba było mieć wyższe i... no bo tak to się wtedy stało... jak w kolejce po pracę stały dziewczyny i kończyły studia i ja z dwójką dzieci, ze średnim wykształceniem wiedziałam, że nie mam co tu robić. Zresztą rozmawiało się ze znajomymi, to się wiedziało, jak to wszystko wygląda, no i te rozmowy też takie były: No ma Pani dwójkę dzieci, w jakim wieku, zawsze o te dzieci, kto tymi dziećmi się zajmuje, no ja, ja się zajmuję, z mężem, a w razie choroby kto? No i teraz tak... jest jakaś babcia, która zostanie w domu? No to wypadało mi kłamać, że jest, albo mówić prawdę. Tak że powiem szczerze, że po okresie wychowawczym to było przykre strasznie to szukanie pracy. Bardzo przykre... (Lila, studentka, Polska)

POCHODZENIE SPOŁECZNE

Pochodzenie społeczne to jeden z czynników postrzeganych przez studentów jako przeszkoda na drodze do dostania pracy, szczególnie tej na wyższych szczeblach.

“ Chodziłam do szkoły państwowej w Londynie, było to środowisko dość trudne... szkoła ma pod sobą dwa duże rejony, które w większości są obszarami mieszkań socjalnych, co jest odpowiednikiem, no nie wiem, amerykańskiego projektu mieszkalnego, i z tych dwóch rejonów pochodziła większość studentów – to były zaniedbane miejsca, tak jak mówiłam, czyli przestępczość i ubóstwo i tak dalej... Myślę więc, że ścieżka kariery, do której mnie wybrano, to była ze względu na mój styl życia, a dokładniej mówiąc, ta praca, którą dostałam, odpowiadała mojej osobie... ze względu na moje pochodzenie, ale nie było to coś, co ja wybrałam, to było bardziej tak: 'jesteś odpowiednią osobą do tej pracy, bo masz te wszystkie cechy', przy czym oni nie mieli wszystkich informacji na temat mojego pochodzenia. (Naomi, studentka, Uniwersytet w Warwick, Wielka Brytania).

“ Sądzę, że mieszkanie w ubogim rejonie... jest [barierą] poszukiwaniu pracy... Myślę, że to jest związane z tym, skąd pochodzisz – ludzie na ciebie spojrzą i jeśli mają twoje CV, to popatrzą na nie i powiedzą: „Masz te wszystkie dyplomy... o, ona mieszka w X [blok mieszkań socjalnych]”. (Julia, studentka ostatniego roku, Irlandia)

Płeć

Nasze badania wskazują na to, że płeć wciąż jest przeszkodą do osiągnięcia sukcesu w pracy. W przypadku kobiet macierzyństwo jest często utożsamiane z nieobecnością w pracy i opóźnieniami, co powoduje, że na niektóre stanowiska zarządzający wybierają raczej mężczyzn. Wydaje się również, że kobiety na stanowiskach przywódczych lub na wyższym szczeblu często rezygnują z życia rodzinnego, aby móc spełniać swoje obowiązki zawodowe. Co istotne jednak, w naszych badaniach zaobserwowano, że mogą występować różnice w podejściu do kwestii płci i macierzyństwa w zależności od sektora – sektor publiczny okazuje się bardziej tolerancyjny w tej kwestii niż sektor prywatny.

“ (...) to fajna firma, ale w kolejach to oni tak mają, no nie wiem... że mężczyźni są bardziej męscy i nie lubią, kiedy przychodzą kobiety, więc znajdujesz ludzi, jeśli chodzi o mnie, to praca moja dostosowana jest do moich potrzeb, mam dzieci, więc dostaję konkretne zmiany, i ludzie będą narzekać, bo nie dostają możliwości pracy zmianowej i to był jedyny problem. (Jenny, studentka, Uniwersytet w Warwick, Wielka Brytania)

“ Kiedy pracowałam w firmie ochroniarskiej ... chcieliśmy zwiększyć różnorodność w miejscu pracy, więc robiliśmy to otwarcie i otwarcie pracowaliśmy z różnymi grupami etnicznymi oraz ze środowiskiem LGBTQ i homoseksualistami, jak się zacznie, to już idzie to dość szybko ... Było to małe światło w tunelu wobec postaw naszych amerykańskich właścicieli (...) Teraz ich zwolniono, ja odeszłam z pracy, nasz menedżer został zwolniony i każdy menedżer płci żeńskiej odszedł z pracy. (Eva, pracodawca nr 4, sektor prywatny, Szwecja)

“ Niestety znam pracodawców, wielu z nich to kobiety, którzy nie chcą zatrudniać młodych kobiet, [uważając], że będą występować o kilkumiesięczny urlop macierzyński, zarówno przed urodzeniem dziecka, jak i po nim. Oczywiście nie mówią tego otwarcie i publicznie, ale robią to w *petit comité*. Znam też przypadki braku zaufania w stosunku do pewnych grup etnicznych, jak na przykład Romów lub migrantów ze środowisk o niskim statusie socjoekonomicznym. (Rafael, dyrektor regionalny prywatnej firmy, Hiszpania).

KONTEKST RODZINNY

“ Wróciłam kontynuować studia po czteroletniej przerwie. Przerwałam studia, jak urodziłam dziecko. Jakoś się tak stało ... najpierw chciałam to wszystko pogodzić, myślałam, że mi się uda. (...) Nie zdałam jednak wszystkich egzaminów, nie nadałam i rzuciłam studia. Nie miałam czasu, to było dla mnie zbyt trudne (...). (Weronika, studentka, Polska)

POCHODZENIE ETNICZNE I RASOWE

W naszych badaniach studenci zgłaszali kwestię dyskryminacji na tle etnicznym i rasowym jako powtarzający się problem dla osób starających się o pracę lub już zatrudnionych, a pochodzących ze środowisk mniejszościowych.

W Hiszpanii zaobserwowano na przykład, że osoby wywodzące się z takich grup mniejszościowych, jak migranci lub inne grupy etniczne, nie są przyjmowane do pracy biurowej. Często osoby pochodzące z Afryki, Europy Wschodniej czy ze społeczności Romów nie są włączane w procesy rekrutacyjne tego typu, ponieważ „nie odpowiadają wizerunkowi firmy. Klasa pracodawców w Hiszpanii jest bardzo klasowa” (Hiszpania).

Ponżej przedstawiamy inne przykłady doświadczeń studentów biorących udział w naszych badaniach:

“ Ze względu na to, że jesteś imigrantem ... idziesz jakoś do firmy, a oni na to: „och, tylko nie ty!” (Gracia, student, Hiszpania)

“ To [proces rekrutacyjny] była trochę dyskryminacja, mogę tak powiedzieć, bo nie był dla wszystkich *fair* ... Jedną z barier jest rasizm, jest to coś, co... może to zabrzmieć śmiesznie, ale rasizm dalej się dobrze miewa, nawet obecnie w dwudziestym pierwszym wieku, bo moi znajomi mówią mi, że im bardziej jesteś wykształcony/a, im wyżej zajdziesz, tym bardziej spotykasz się tam z rasizmem. Czyli jeśli szukasz na przykład pracy menedżerskiej, na wysokim szczeblu (*a top job*), tam właśnie konkurencja jest bardzo duża i istnieje większe prawdopodobieństwo, że będziesz współzawodniczyć z tradycyjnymi studentami brytyjskimi czy coś takiego. Oni muszą stawić czoła konkurencji i niektórzy z nich to zwykle dobór taki osobisty, oparty na pochodzeniu rasowym, i to może być trudne. (Jenny, studentka programu 2+2 nauk społecznych, Uniwersytet w Warwick, Wielka Brytania)

“ Aplikowałam do pracy do banku i wcale mi się w nim nie podobało, bo były problemy z zarządkiem i tak dalej. Chciałam czuć się komfortowo. Sądzę, że było dużo rasizmu, więc odeszłam... Myślę, że obecnie jedynym problemem w [firma turystyczna] jest to, że według związków zawodowych nie ma wystarczającej liczby osób z mniejszości etnicznych na stanowiskach zarządzających. Tak szczerze mówiąc, to ja nigdy nie widziałam żadnych z takich osób na stanowisku menedżera, chyba jest jeden menedżer pochodzenia azjatyckiego i jeden czarnoskóry, i to jest w Bristolu, więc jest bardzo ciężko, również dlatego, że ja jestem studentką studiów licencjackich i chcę się dostać na sam szczyt, ale to jest bardzo trudne, oni wezmą raczej kogoś, kto nawet nie ma matury, niż rozważą moją kandydaturę. Więc jest bardzo ciężko dostać się na stanowisko menedżera... Jak już mówiłam, my, czarnoskórzy, mamy zwykle problemy z dostaniem się do innych sektorów, ale w resorcie zdrowia to jest tak łatwo, rząd zawsze potrzebuje pielęgniarek, więc nam bardzo łatwo dostać się do tego sektora, taki jest zatem powód, dla którego postanowiłam wrócić do ochrony zdrowia. (Jenny, studentka studiów licencjackich, Uniwersytet w Warwick, Wielka Brytania).

“ Wszyscy pracodawcy rozpoczynają swoje procesy rekrutacyjne od analizy życiorysu, czyli *curriculum vitae* (CV), a rozmowę kwalifikacyjną traktują jako ostatni etap rekrutacji i uważają, że jest ona decydująca. Mniejsza część pracodawców wykorzystuje dwa etapy rozmów: pierwszy, skupiający się na umiejętnościach miękkich, profilu osobowym i kompetencyjnym; drugi, koncentrujący się na aspektach technicznych, zawodowych. Choć pracodawcy utrzymują, że oceniają profil kandydata całościowo, rezultaty naszych badań zdają się wskazywać, że w swoich decyzjach rekrutacyjnych skupiają się oni na absolwentach, którzy wykazują gotowość do pracy oraz prezentują taki typ zachowań i sposobu bycia, jakich oczekują pracodawcy. Może to postawić studentów dojrzałych w niekorzystnej sytuacji, jako że są oni mniej elastyczni i 'gotowi' w porównaniu z młodszymi studentami. I choć pracodawcy utrzymują, że nie dyskryminują pracowników ze względu na ich wiek, przypadki zatrudnienia pracowników po 40. roku życia są nieliczne. (Portugalia)

“ Sądzę, że trzeba się nad tym głębiej zastanowić, choć jest to kwestia złożona z etycznego punktu widzenia. Myślę, że można by było rozpocząć taki projekt, skierowany szczególnie do studentów ze środowisk nietradycyjnych, wraz z ... organizacjami skupiającymi zarówno pracodawców, jak i pracowników oraz z innymi specjalistycznymi jednostkami, wedle ich strategii inkluzji (włączania) i różnorodności w miejscu pracy, i poprzez to stworzyć miejsca praktyk lub realne wakaty jako sposób na zdobycie doświadczenia ... Myślę, że tak należy zrobić. Było i jest mi wstyd, jak bardzo dyskryminujący jest rynek pracy w stosunku do osób niepełnosprawnych lub odmiennego pochodzenia etnicznego czy może ludzi, którzy wyglądają inaczej, dlatego też uważam, że jest potrzeba stworzenia takich specjalnych projektów. Chciałbym również podkreślić, że organizacje zarządzania zasobami ludzkimi (HR) i samo HR ze swoimi swoistymi kompetencjami ponoszą szczególną odpowiedzialność za rozwój w tej kwestii – inaczej nic się nie zrobi. (Gunnar, pracodawca 6, sektor pozarządowy, Szwecja)

Zagadnienia do namysłu 2.6

Wyzwania, z którymi muszą zmierzyć się studenci, pozostają ważną sprawą, jaką należy rozważyć, jeśli chce się w sposób skuteczny wspierać proces tranżycji do świata pracy – nasze badania podkreślają to, że brak równouprawnienia jest wciąż problemem.

Studentka, z którą przeprowadziliśmy wywiad, wskazała na swego rodzaju tarcie związane z wcześniej opisanymi kwestiami: „Wiem, że oni mnie widzą jako osobę na krawędzi wykluczenia ... bo jestem kobietą, mam ponad 45 lat i społecznie pochodzę z klasy średniej; mimo że jestem wykształcona, to klasa średnia wciąż się liczy”. (Justa, studentka, Hiszpania)

W świetle powyższych wyzwań rozważmy:

- ▶ *W jaki sposób można najefektywniej uporać się z brakiem równouprawnienia w procesie zatrudnienia?*
- ▶ *Co można by było zrobić inaczej, aby przezwyciężyć brak równouprawnienia?*

Weź udział w rozmowie!

Zachęcamy naszych Czytelników do podzielenia się swoimi przemyśleniami i wzięcia udziału w rozmowie na naszym profilu Twitter...@Employ2016

3. PRACOWNICY UCZELNI

Uniwersytety biorące udział w naszym projekcie badawczym oferują szeroki wachlarz różnych form wsparcia dla studentów nietradycyjnych, poszukujących pracy po studiach. Uwidaczniają to przykłady dobrych praktyk.

Do tych form wsparcia można zaliczyć:

- ▶ Biura karier
- ▶ Praktyki i staże
- ▶ Zrzeszenia i związki studentów
- ▶ Wydziały i katedry na uczelni
- ▶ Doradztwo
- ▶ Otwartość na aspiracje zawodowe studentów, ujęta w programach nauczania.

Dostępność różnych środków i zasobów oraz forma, w jakiej wsparcie to jest oferowane, różnią się w poszczególnych uczelniach biorących udział w naszych badaniach. W Portugalii nie występuje na przykład jednolita usługa doradztwa zawodowego, podczas gdy w Hiszpanii jest cała sieć w wymiarze krajowym i regionalnym. W porównaniu z Wielką Brytanią sieć regionalna w Hiszpanii jest jednak stosunkowo słabo rozwinięta, mało widoczna i niezbyt wrażliwa na potrzeby studentów nietradycyjnych.

Niektóre uczelnie są po prostu bardziej ukierunkowane na potrzeby studentów nietradycyjnych. Uniwersytet w Warwick stara się promować bardziej celowe podejście, przeprowadzając kampanie rozwoju kariery dla studentów niepełnosprawnych lub będących rodzicami.

Wyzwania są obecne jednak i w tym przypadku – jeden ze studentów przyznaje, że czuł się zniechęcony po spotkaniu w biurze karier, choć wykazywał się dużą motywacją do nauki i rozwoju. Wskazuje to, że istotne jest, aby takie elitarne instytucje oferowały skuteczne mechanizmy wsparcia w celu przezwyciężenia alienacji społecznej tak często doświadczanej przez studentów nietradycyjnych. Ważne jest też, aby zachęcać studentów do korzystania z dostępnych usług wsparcia.

W ostatnich latach na uwagę zasługują niektóre zmiany, jakie dokonały się w ramach tych usług, jeśli chodzi o ich charakter i ukierunkowanie:

- ▶ Przejście do oferowania informacji, doradztwa i szkoleń w środowisku online;
- ▶ Większy nacisk na rozwijanie sieci kontaktów w ramach rozwoju zawodowego po studiach.

Studenci nietradycyjni często nie mają możliwości dostępu do szkoleń lub form wsparcia czy też rozwinięcia sieci kontaktów związanych z karierą na wyższych szczeblach. Niejednokrotnie zgłaszają oni, że nie wystarcza im czasu lub pieniędzy, aby zapisać się do różnych stowarzyszeń lub korzystać z dostępnych usług – wszystko to może mieć wpływ na to, czy uda im się w przyszłości osiągnąć sukces.

Zagadnienia do namysłu 3.1

- ▶ *Jakie są według Ciebie wyzwania, które mogą napotkać studenci nietradycyjni, wchodząc na rynek pracy?*
- ▶ *Jakie działania/praktyki powinny być promowane i wprowadzane w życie przez kadrę, aby pomóc studentom w procesie przejścia na rynek pracy?*
- ▶ *Jakie formy wsparcia, mające na celu pomoc w tranzycji studentów nietradycyjnych na rynek pracy, funkcjonują w Twojej instytucji?*
- ▶ *W jaki sposób uczelnia może bardziej zaangażować się w proces rekrutacji na stanowisko pracy?*

Przykłady dobrych praktyk

Rozpocniemy od opisu przypadku studenta korzystającego z usług biura karier, w kolejnej zaś części przewodnika przedstawimy przykłady dobrych praktyk, które uwidoczniły nasze badania.

STUDIUM PRZYPADKU: STUDENT

Doświadczenie Anne związane z Biurem Karier 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 ona dostosowane do jej potrzeb porady dotyczące swojego kierunku. Osoba ta dała jej przydatne rady na temat prezentacji swojego CV, „bo to nie to samo, co staranie się o normalną pracę”, jak również wskazówki, które dziedziny prawa wybrać, 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 piąć się 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 z nimi kontakty. 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 o szerokich horyzontach, co – biorąc pod uwagę, jak solidne jest jej doświadczenie wynikające z różnych miejsc i form zatrudnienia – dało Anne odwagę, żeby móc powiedzieć: „Tak właściwie, to ja sobie poradzę”.

BIURO KARIER

“ Biuro karier zapoczątkowało pewne działania skierowane do studentów nietradycyjnych. Jedną z wykorzystywanych strategii tego działania było kontaktowanie się ze studentami nietradycyjnymi: „Ponieważ zdajemy sobie sprawę z tego, że być może nie masz tak dużej wiedzy na temat studiowania na uczelni wyższej jak osoby, których rodzice studiowali, chcielibyśmy zaoferować Ci więcej pomocy”. Spotkało się to z pozytywną reakcją 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” (Wielka Brytania).

“ Na Uniwersytecie w Sztokholmie wsparcie związane z rozwojem kariery oferowane jest wszystkim studentom, nie tylko nietradycyjnym. Wsparcie to jest dostępne na dwóch poziomach organizacyjnych w ramach uczelni, ale również poprzez stowarzyszenia studenckie, związki zawodowe i organizacje branżowe spoza uczelni wyższej. Kadra i doradcy ds. kariery związani z programami nauczania oferują nie tylko kursy i wykłady dotyczące rynku pracy, ale także nieobowiązkowy moduł z 15 punktami, oparty na stażu po ukończeniu studiów. Zapewniają ponadto doradztwo indywidualne. W ramach uczelni działa centrum studenta i karier (*student and career center*), gdzie można uczęszczać na wykłady i warsztaty, na przykład z doradztwa na temat CV i rozmów kwalifikacyjnych, jak również na wykłady interesujących gości zaproszonych z rynku pracy. Kadra z centrum kariery oferuje też specjalne zajęcia dla studentów niepełnosprawnych (Szwecja).

“ Jeden z doradców z biura karier pomaga studentom dojrzałym udoskonalić swoje CV. W odróżnieniu od młodszych studentów ci dojrzałym nie mogą wziąć tzw. „gap year” albo podjąć się pracy wolontariusza lub niepłatnego stażu, które to działania postrzegane są przez pracodawców jako istotne elementy CV. W zamian doradcy kariery zachęcają studentów dojrzałych do tego, aby prezentowali w CV swoje doświadczenie życiowe jako atut, wyróżniając te umiejętności, które przez to doświadczenie zdobyli, jak na przykład wychowanie dzieci (Wielka Brytania).

“ Program mentoringu został stworzony niedawno, w roku akademickim 2015/ 2016. Ma on na celu zaangażowanie stowarzyszenia absolwentów uczelni w działania zmierzające do rozwoju akademickiego studentów i wsparcia ich na drodze przejścia na rynek pracy. Głównym założeniem nie jest to, że taki mentor znajdzie studentowi pracę; ma on pomóc studentowi zorientować się w środowisku pracy, poznać podstawowe zasady i kulturę pracy, w ten sposób zwiększając prawdopodobieństwo ułatwionej transycji na rynek pracy i może nawet szybszego znalezienia pracy przez studenta. Mentorzy mogą sami organizować swoją pracę w zależności od potrzeb studentów. Mogą też zaproponować różne zajęcia lub działania, aby pomóc studentom, którzy zaczynają budować swoją ścieżkę kariery. Jako że program jest w początkowej fazie, mamy obecnie jedynie 50 mentorów. Każdy mentor może przyjąć do 5 studentów. W chwili obecnej do programu dołączyło tylko 103 studentów.

“ „Dla naszych najlepszych studentów organizujemy spotkania z absolwentami uczelni, którzy teraz są już pracodawcami. Absolwenci ci są mentorami dla tych studentów: spotykają się z nimi, udzielają im porad, pomagają w przejściu na rynek pracy. I mogę z dumą powiedzieć, że nasi absolwenci-pracodawcy chcą zatrudnić naszych studentów po ukończeniu studiów”. (Lucas, kierownik kierunku, Portugalia)

OFERTA UCZELNI, PROGRAMY I INICJATYWY

“ Jeśli dany kierunek jest prowadzony raczej przez teoretyków niż praktyków, to z reguły studenci po czasie stwierdzają, że nie są tak do końca przygotowani, tak jak wyobrażali sobie, że będą przygotowani. Uczelnia przygotowuje o tyle, o ile włącza do prowadzenia zajęć dydaktycznych praktyków, którzy pracują na uczelni i jednocześnie prowadzą jakąś działalność praktyczną, a nie tylko teoretyczną czy badawczą na uczelni, (...). (Kobieta, specjalista ds. kształcenia, Polska)

“ Specjalista ds. rozszerzenia uczestnictwa w edukacji na Wydziale Prawa zainicjował projekt, który ma na celu pomóc studentom nietradycyjnym w uzyskaniu krótkiego stażu w miejscowości w regionie, a nie w drogim Londynie. Studenci otrzymywali zapłatę za staż od firm, a uczelnia pokrywała koszty transportu i zakwaterowania. Staże odbywały się w krajowych firmach branży handlu detalicznego posiadających dział prawny. Projekt stażowy miał pokazać, że stanowiska, na które trzeba mieć dyplom kierunku prawa, nie są tylko w firmach prawniczych, gdzie trzeba zapłacić 12 000 funtów brytyjskich za certyfikat kwalifikujący do praktyki zawodowej. (Wielka Brytania)

“ W tej chwili jedna z agencji modelek organizuje w naszym studiu fotograficznym sesje z udziałem studentów w różnych rolach, to znaczy w tej chwili powstaje taki projekt z firmą, która zajmuje się produkcją seriali animowanych i właśnie w ramach praktyk grupa studentów będzie realizowała jeden z seriali, ale też na terenie uczelni będzie pomieszczenie, w którym jest sprzęt tej firmy zewnętrznej, który można obejrzeć, wykorzystać i zaprezentować studentom. To są takie formy inkubowania świata pracy przez uniwersytet, jednak powinny one być wsparte działaniami edukacyjnymi skierowanymi do studentów (np. zajęcia z przedsiębiorczości dla tych, którzy chcą założyć swoje własne firmy). (Mężczyzna, specjalista ds. praktyk zawodowych, Polska)

“ Zawsze zapraszamy firmy, aby do nas przychodziły [na uczelnię]. Organizujemy różne konferencje i wykorzystujemy doświadczenie zawodowe naszych wykładowców, jak również możliwości pracy w ich firmach. (Lucas, kierownik kierunku, Portugalia)

PARTNERSTWO

Uczelnia zapewnia studentom dostęp do specjalistycznego sprzętu oraz laboratoriów (np. dźwięku, animacji komputerowej, fotograficznej), a także w pełni wyposażonych pracowni radiowej i telewizyjnej. Laboratoria i pracownie są także użyczane zewnętrznym firmom po zakończeniu zajęć dydaktycznych. Jednak nasi studenci mogą uczestniczyć w tych działaniach profesjonalistów lub tylko obserwować ich przy pracy, co i tak daje bardzo dobre efekty edukacyjne. (Pracownik uczelni, menedżer kierunku, Polska)

DZIAŁ DS. OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

W Hiszpanii oferowana jest usługa skierowana do studentów niepełnosprawnych, która zajmuje się rozwojem akademickim tej grupy studentów oraz rozrzeszaniem kontaktów z firmami, aby zapewnić studentom profesjonalne wprowadzenie w świat pracy. Mocną stroną tej usługi jest to, że podchodzi się do każdego studenta indywidualnie, w zależności od okoliczności. Działania te są zorganizowane w sposób stopniowy i ciągły, od momentu rozpoczęcia studiów przez studenta niepełnosprawnego.

“ Działamy w ten sposób, aby studenci podejmujący staże podczas swoich studiów, staże związane z programem nauczania, potrafili je jak najlepiej wykorzystać – też te pozaprogramowe staże, żeby mogli nawiązywać kontakty z różnymi firmami, bo potem będą mieli wybór, kiedy nagle kończą studia i czas iść do pracy!! (...) Wtedy tranżycja jest kontinuum i myślę, że trzeba nad nią pracować od momentu rozpoczęcia studiów, w czasie studiowania, jak również w momencie podjęcia pracy, ponieważ to jest tak naprawdę kwalifikacja zawodowa (...) Nie tylko informujemy o formach, do których można pójść, ale także promujemy wartość i znaczenie naszych absolwentów w firmach. (Cádiz, pracownik w Dziale ds. Studentów Niepełnosprawnych, Hiszpania)

Coraz większe znaczenie w takich usługach ma to, że stają się one swego rodzaju pośrednikiem dla firm poszukujących studentów i absolwentów niepełnosprawnych, w celu przeprowadzenia staży lub przyjęcia do pracy.



Mamy kontakty z niektórymi jednostkami, z firmami pośredniczącymi, dostajemy oferty, jednak ze względu na ochronę danych osobowych nie możemy udostępnić tym firmom danych studentów, ale robimy to w formie listy dystrybucyjnej, która zawiera najpopularniejsze profile, promujemy je, i już dajemy im kontakt, w razie gdyby byli zainteresowani bezpośrednim kontaktem z daną firmą. (Cádiz, pracownik w Dziale ds. Studentów Niepełnosprawnych, Hiszpania)

Niejednokrotnie zaspokojenie potrzeb pracodawcy może jednak być trudne, ponieważ studenci nie zawsze są otwarci na takie opcje – albo z powodu swojego stanu zdrowia, albo też braku pewności siebie. Dlatego dużą rolę w tych działaniach odgrywa wzmocnienie tej pewności wśród studentów i wspólna praca nad poprawą niezależności (autonomii) osobistej.

Usługi te mają też na celu uwrażliwienie firm na różne formy niepełnosprawności (na przykład syndrom Aspergera) – tak aby brak wiedzy nie wpływał negatywnie na studenta, kiedy już rozpocznie pracę w danej firmie.

STAŻE

Wszyscy partnerzy uczestniczący w tym projekcie wyróżnili praktyki zawodowe/staże powiązane z kierunkiem studiów na uczelni jako sposób, w jaki uniwersytety mogą pomóc studentów w ich tranzycji do pracy po studiach.

Stażę dają studentom cenne doświadczenie bezpośredniego kontaktu ze środowiskiem pracy. Do korzyści płynących z podjęcia staży można zaliczyć szanse zaznajomienia się z daną sytuacją w pracy, jak również możliwości rozwinięcia sieci kontaktów. Nasze badania ukazały jednak, że oprócz korzyści takie doświadczenie zawodowe niesie ze sobą także pewne ryzyko. Na początku zajmiemy się przykładami pokazującymi korzyści z punktu widzenia zarówno pracodawców, kadry uczelni, jak i studentów.



To, że absolwent połączył naukę na uczelni ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego, to jeden z aspektów, które cenimy. Przekonał się, że tak często jest w przypadku młodych ludzi wykazujących się dojrzałym i odpowiedzialnym podejściem, pracowitych. Spotykane jest to częściej u niektórych pracowników wywodzących się ze środowisk nietradycyjnych. (Angel, dyrektor generalny firmy międzynarodowej, Hiszpania)



Bo właśnie praktyka jest najczęściej takim momentem, żeby po pierwsze zostać dostrzeżonym przez pracodawcę, po drugie zobaczyć, jakim się jest pracownikiem, to też jest świetna okazja, żeby zobaczyć, czego jeszcze mi brakuje i czy chcę iść tą drogą zawodową. Mam takie poczucie, że większość naszych studentów myśli o naszej szkole jak o wyższej szkole zawodowej, w takim sensie przygotowującej ich do zawodu. Dlatego też zdarzają się takie rozczarowania, że opowiadają oni, że studia są za bardzo teoretyczne, szczególnie po tym praktycznym profilu pierwszego stopnia, po edukacji wczesnoszkolnej, po pedagogice, przychodzą na drugi stopień i są rozczarowani, że drugi stopień jest taki teoretyczny. Mają taki głód tego, że chcieliby się kształcić w tych umiejętnościach praktycznych, które przydadzą im się na rynku pracy, w tym zawodzie, który aktualnie wykonują, albo chcą jednak zmienić ten zawód, wiedzą nawet czasami, czego potrzebują, czego nie dają im te studia. (Kobieta, specjalista ds. kształcenia, Polska)



Jak dla mnie najmocniejszą stroną tego stażu było to, że mogłam się sprawdzić w zupełnie innej branży, niż studiuję, dlatego że staż zupełnie nie był 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. (Katarzyna, studentka, Polska)



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 w różnorodne działania, również te, niezwiązane z umiejętnościami ścisłymi, oraz daje jej możliwość rozwinięcia bardziej zaawansowanych umiejętności administracyjnych i zarządzania (Irlandia).



Myślę, że to [kurs stażu] jest świetne, moja córka Emma powinna była wziąć staż, a nie marnować czasu na tymczasowych, niepewnych (*precarious*) stanowiskach [na rynku pracy]... dobrze jest, jeśli taki staż jest częścią normalnego systemu kształcenia ... jednak mógłby być dłuższy ... Chcieliśmy, żeby [Kalle] zobaczył pracę w HR w szerszej perspektywie i na tej podstawie zorganizowaliśmy staż. Chciał też nauczyć się wykonywać konkretne zadania związane z zawodem, i może nie udało nam się w tym pomóc mu tak do końca, było czasem stresująco. I tak myślę, że nie zrobiłam wystarczająco dużo, ale wiem, że on miał świetną przełożoną (*supervisor*), która jest bardzo doświadczonym i dobrym pracownikiem, myślę, że dużo się od niej nauczył. Ona zajmuje się ogólnym HR, więc on brał udział w naszych dyskusjach w rozmaitych kwestiach i przypadkach, żeby mieć dobry ogląd. Pracował nad różnymi zadaniami w małym dziale HR, gdzie

dziedzie się wiele różnych rzeczy. Myślę, że to bardzo sprzyja uczeniu się... (Karin, pracodawca 8, Szwecja)

“ Jednym z naszych działań jest nieobowiązkowy kurs ze stażem, który oferujemy absolwentom po ukończeniu programu na kierunku HR. Ma on na celu umożliwienie absolwentom znalezienia pracodawcy i podczas tych 10 tygodni zdobycia doświadczenia praktycznego. Studenci otrzymują informację na temat kursu jeszcze podczas swoich studiów. Dla tych, którzy nie mają doświadczenia praktycznego (pracy na część etatu w czasie studiów oraz sieci kontaktów), jest to doskonała okazja, aby wejść na rynek pracy. Wielu uczestników po ukończeniu stażu albo dostaje pracę bezpośrednio, albo uzyskuje rekomendacje do przyszłej pracy. Napotykamy tu jednak podobny problem jak w wymiarze studiów na uniwersytecie, to znaczy niskiego wskaźnika uczestnictwa. Około 70 studentów kończy uczelnię i tylko około 10 aplikuje na kurs stażowy. (Szwecja)

“ Co roku przyjmujemy 20–30 studentów z Uniwersytetu w Algarve na staż. Więc jak widzisz, staż jest czymś, co bardzo dobrze działa. I kiedy mówię o stażach, to nie mam na myśli nieodpłatnych staży – każdy student otrzymuje stypendium równe płacy minimalnej (550 € na miesiąc plus zwrot za wyżywienie i transport). Mamy więc umowę z Uniwersytetem w Algarve, gdzie my oferujemy stypendium za staż rozpoczynający się w maju, a kończący się w lipcu. Ale czasami przeciąga się to do września albo możemy zatrudnić do listopada. (Lúcia, HR, sektor prywatny, Portugalia)

Zagadnienia do namysłu 3.2

- ▶ *W jaki sposób praktyki zawodowe mogą być postrzegane jako korzystne dla studentów?*
- ▶ *Odwołując się do swojej wiedzy na ten temat, zastanów się, w jaki sposób praktyki zawodowe/staże są częścią oferty uczelni na różnych wydziałach? Czy można je jakoś ulepszyć?*
- ▶ *Jakie inne oferty dostępne są dla studentów w Twojej instytucji? Czy potrzeby studentów nietradycyjnych są skutecznie wyodrębnione i ukierunkowane?*
- ▶ *Jakie są według Ciebie wyzwania na drodze do tego, aby skutecznie prowadzić programy stażowe?*

Wyzwania

Jak wspomnieliśmy już wcześniej, nasze badania ukazały wiele wyzwań i czynników ryzyka związanych ze stażami. Szczególnie ważne są w tym kontekście: jakość oferowanych programów stażowych oraz ryzyko, że niektórzy studenci nietradycyjni nie będą mogli skutecznie brać w nich udziału ze względu na swoje ograniczenia czasowe lub inne obowiązki, na przykład zawodowe lub rodzinne.

Poniżej przedstawiamy kolejne przykłady ważnych kwestii związanych ze stażami. Prosimy zauważyć, że nie są one przytoczone tu po to, aby umniejszyć wartość praktyk zawodowych, ale po to, aby kadra/pracownicy uczelni zwrócili uwagę na poruszone sprawy i rozważyli je w kontekście pomyślnego przeprowadzania staży. Staże są przecież uważane przez wszystkich naszych partnerów za potencjalną wartość/kapitał. Aby inicjatywy takie dobrze funkcjonowały, zalecamy jednak wzięcie pod uwagę poniższych kwestii.

STAŻE I KWESTIE NATURY AKADEMICKIEJ

Związek pomiędzy dwoma aspektami danego kursu lub kierunku studiów, a mianowicie kształceniem akademickim oraz zdobywaniem doświadczenia zawodowego, powinien być rozpatrywany w sposób ostrożny i wyważony:

“ Jeśli praktyki nie mają żadnego związku z zajęciami merytorycznymi na uczelni, to może się zdarzyć, że tak naprawdę to student wybierze łatwiejszą drogę i zaliczy je dla samego zaliczenia. (Kobieta, specjalista ds. praktyk będących częścią programu nauczania, Polska)

STAŻE I ICH DOSTĘPNOŚĆ

Trudności w zdobyciu praktyk oraz fakt, że to studenci odpowiedzialni są za znalezienie miejsca praktyk, są sprawą problematyczną, powielającą i utrwalającą brak równouprawnienia wśród studentów nietradycyjnych. Poniżej przedstawiamy przykład z naszych badań:

“ Ronan jest studentem, niepełnosprawnym, który pochodzi z rodziny robotniczej. Miał on problemy ze znalezieniem odpowiednich praktyk na drugim roku, a kiedy w końcu je znalazł, okazały się one dla niego bardzo nieudane, co jednocześnie zepsuło mu całe studia, jak również sprawiło, że nie pokłada on większych nadziei w znalezieniu pracy na przyszłość. To, że jest niepełnosprawny, powoduje też, że Ronan ma trudności z interakcjami społecznymi, a rozmowy kwalifikacyjne są dla niego szczególnie trudne. Praktyki zawodowe były dla niego „katastrofą” (Irlandia).

Clare jest dojrzałą studentką z jednego z krajów UE. Ma duże doświadczenie i dyplom z prawa oraz psychologii. Po ukończeniu studiów z dziedziny Zarządzania Zasobami Ludzkimi (HR) Clare aplikowała na program stażowy. Program ten, o wartości 15 punktów, organizowany jest przez Dział Programu HR dla absolwentów. Clare bardzo chciała uczęszczać na ten program, ale nie mogła znaleźć pracodawcy, który przyjąłby ją na staż. Ograniczyło to jej szanse dostania pracy w branży HR.

“ Skończyłam studia na początku stycznia, starałam się o miejsce na stażu, ... nie mogłam dostać miejsca (na stażu), bo samemu trzeba było znaleźć miejsce do tego stażu... Zdziwiło mnie, jakie to było trudne ... oferowali program, który wydawał się bardzo odpowiedni i myślałam, że to będzie doskonały sposób na wejście do tego nowego zawodu ... Niestety nie udało mi się wejść w branżę... kierownicy programów mogli byli bardziej pomóc studentom, którzy szukali tylko miejsca na stażu ... pomyślałam więc, że powinni byli być w większym kontakcie z pracodawcami i zamiast zostawiać to w całości osobom szukającym stażu, powinni byli powiedzieć: tu są miejsca, gdzie pracodawcy chętnie cię przyjmą na staż. (Clare, drugi wywiad, studentka dojrzała, obcokrajowiec, program na kierunku HR, psychologia, Szwecja)

Clare nie przyjęto na staż – powodem tego mógł być jej wiek, kwalifikacje, jak również duże doświadczenie w innym zawodzie.

“ W Polsce większość pracowników uczelni, którzy uczestniczyli w badaniach, koncentrowała się na trudnościach w organizacji procesu kształcenia na profilach praktycznych studentów niestacjonarnych, często nietradycyjnych. Trudności te wynikają z obowiązkowego uczestnictwa wszystkich studentów w praktykach zawodowych, które są integralną częścią programu, podczas gdy ci właśnie studenci muszą utrzymać swoją pracę, aby wspierać siebie, swoje rodziny i jeszcze opłacać studia. Ten wątek często pojawia się także w wywiadach przeprowadzonych ze studentami. Zawsze organizacja oraz realizacja praktyk zawodowych była dużym wyzwaniem dla studenta i uczelni. Obecnie jednak przepisy narzucają tak dużą liczbę godzin praktyki – co ważne w imię wzmacniania zatrudnialności (sic!) absolwentów – że studenci z powodu niezaliczonej praktyki często nie kończą studiów lub je przedłużają bądź zaniedbują własną pracę lub realizują praktyki na urlopie. (Męczczynna, pracownik dziekanatu, Polska)

STAŻE I WYZYSK

Studenci dojrzały mogą zatem napotykać bariery w dostępie do programów stażowych. Kolejnym negatywnym aspektem takich programów jest to, że firmy mogą je niewłaściwie wykorzystywać.

Program stażowy ma sens, jeśli: a) zadania przypisane do pracownika odpowiadają jego/jej profilowi kwalifikacji; b) istnieje duże prawdopodobieństwo zatrudnienia stażysty po ukończeniu programu. W innym przypadku programy takie mogą być źle rozumiane – mogą stać się przykrywką do zatrudniania pracowników za niższą płacą.

Poniżej dyrektor ds. HR w międzynarodowej firmie tak analizuje programy stażowe:

“ W mojej opinii programy stażowe są źle rozumiane i wiele organizacji niewłaściwie je wykorzystuje. Wciąż słyszę od ludzi, że są na stażu już od 3 lat, że przeszli przez różne rodzaje kontraktów, kontraktów stażowych: „teraz pracuję u was od 6 miesięcy, potem przez następne 6 miesięcy, i kolejne 6 miesięcy ...”, a oni są ludźmi bardzo dobrze przygotowanymi do tej pracy, ludźmi, którzy ukończyli swoje kierunki na uczelni, obronili pracę dyplomową lub nawet ukończyli studia magisterskie, którzy wydali na to pieniądze ... a firmy międzynarodowe obecnie źle rozumieją ten rodzaj programu, bo myślą, że stażyści będą wykonywać zadania, których nikt inny w firmie nie chce się podjąć, a oni naprawdę potrzebują kogoś, żeby tę pracę wykonać, i to jest rzeczywiście porażka, duży krok do tyłu w firmie, to znaczy praca, której nikt nie lubi. Bez wątplenia polecałbym programy stażowe, ale tylko wtedy, gdy jest to program na krótszy lub średni okres i kiedy istnieje co najmniej osiemdziesięcioprocentowa gwarancja, że po jego ukończeniu można zostać zatrudnionym przez firmę. Jeśli każesz tym ludziom pracować 3 lata, nie zapewniając im odpowiedniego zabezpieczenia, to wtedy twój program jest nieefektywny i pozbawia młodych ludzi motywacji. Ponieważ na razie w naszej organizacji nie możemy dać tych 80% gwarancji, że zatrudnimy po ukończeniu stażu, to nie uruchomiliśmy żadnych programów stażowych... bo sądzimy, że jeśli nie możemy sobie pozwolić na rekrutację uczestnika po ich ukończeniu, to nasz program nie odniesie sukcesu. (Álvaro, menedżer ds. zasobów ludzkich w firmie międzynarodowej, Hiszpania)

PREKARIAT: NIEPEWNOŚĆ I TYMCZASOWOŚĆ ZATRUDNIENIA

Kolejną kwestią, którą studenci i kadra uczelni uważają za problem, jest prekariat, a więc niepewność i tymczasowość zatrudnienia. W krajach europejskich prekariat pojawia się w wielu formach i z różnym nasileniem, ale można pojęcie to szeroko zdefiniować jako stan społeczny i ekonomiczny, w którym zatrudnienie jest tymczasowe, nieciągłe, elastyczne i przypadkowe, co wywołane zostało przez neoliberalne reformy na rynku pracy. Cechami charakterystycznymi prekariatu są między innymi niestałość pracy, niska płaca i ograniczona możliwość przynależności i działalności w ramach związków zawodowych dla pracowników.

W powyższym kontekście jednym z przykładów mogą tu być umowy o pracę „w zerowym wymiarze godzin”. Nasze badania wskazują, że takie umowy, które ograniczają uprawnienia i dobro pracowników, stają się coraz bardziej powszechne w niektórych częściach Europy, szczególnie w Wielkiej Brytanii i Irlandii. Jest to kwestia bardzo ważna, jako że umowy takie dotyczą powszechnie osób, które muszą podejmować pracę podczas studiów, a obejmuje to w szczególności niektórych

studentów nietradycyjnych; jest to również istotna kwestia ze względu na wątpliwości co do wysokości zapłaty za pracę podczas stażu. Poniżej zamieszczamy przykłady problemów i zapatrywań związanych z tą kwestią:

“ (...) wydaje mi się... gdybym tylko mógł spotykać się z ludźmi, to może rozwinąłbym umiejętności społeczne, które pomogłyby mi w rozmowie kwalifikacyjnej ... a dla mnie to błędny krąg samotności i biedy... no nie w sensie takim, że nie ma co jeść – bardziej to może odda pojęcie niepewności, niestałości [*precarious*]... to pojęcie, którego używa się obecnie w odniesieniu do ludzi na umowach w zerowym wymiarze godzin, i tym podobne (...). (Student nauk ścisłych, ostatniego roku, Irlandia).

“ Po ukończeniu studiów pracowałem jako trener w wielu dziedzinach (na przykład równouprawnienia płci, umiejętności interpersonalnych, budowania zespołu, obsługi klienta, udzielania pierwszej pomocy) i nadal pracuję z tymi samymi klientami (firmami prywatnymi). Obecnie pracuję też jako konsultant ds. marketingu cyfrowego w niemieckiej firmie, ponieważ ukończyłem intensywny kurs na obozie rekrutacyjnym z konsultingu cyfrowego, gdzie zdobyłem wiele umiejętności do pracy w tym obszarze. Pracuję również jako psycholog kliniczny. Mam dużo pracy, ale jestem pracownikiem niezależnym i nie mam żadnych umów o pracę. Kiedy nie mam pracy, na przykład w grudniu i sierpniu, nic nie zarabiam. Mieszkam sam, wynajmuję mieszkanie, ale nie mam zawodowej stabilności. Muszę zaoszczędzić pieniądze, aby móc przetrwać okresy 3 lub 4 miesięcy, kiedy nie mam pracy. Pracuję już 10 lat i choć płacę składki na ubezpieczenie społeczne, to nie mam prawa do płatnego urlopu chorobowego lub jakiegos zasiłku chorobowego. (Absolwent neurobiologii, Portugalia)

“ Studia nie są już gwarancją sukcesu. Teraz każdy ma studia i nie ma pracy po studiach. Mamy taką świadomość, że studiujemy, ale nie wiadomo, czy będziemy pracować w swoim zawodzie. (...) Wszyscy chcą osoby młodej, po studiach, ale z doświadczeniem. To chore, bo gdzie to doświadczenie zdobyć, jak po studiach na bezrobocie idziemy. (Sylwia, lat 24, pierwsza kohorta, Polska)

Eve, która po okresie choroby powróciła na uczelnię jako dojrzały student w młodszym wieku, zdała sobie sprawę z tego, że będzie musiała ciężko pracować, aby zrobić karierę na uczelni. Ukończyła studia magisterskie i obecnie studiuje na studiach doktoranckich w Wielkiej Brytanii. Dla wielu studentów oczywiście potencjalnym pracodawcą zostaje sama uczelnia – Eve wspomina tu o kilku kwestiach związanych z naturą niestałej i tymczasowej pracy (*precarious work*) na uczelniach. Warto się nad nimi zastanowić:

“ Mówią o uczelniach obecnie... które stały się tak bardzo komercyjne ... to wiesz, szczególnie teraz trudno dostać przyzwoite zatrudnienie ... myślę, że jest to zdecydowanie coś, czego powinnam się obawiać, więc będę teraz szczególnie świadomie i uważnie budować swoje CV i robić wszystko, co tylko mogę, aby wyróżnić się spośród tych wszystkich ludzi, którzy chcą dostać tę samą pracę i stanowisko co ja ... Szkoda, ale taka jest rzeczywistość, że trzeba o tym w ten sposób myśleć... Mam na myśli te umowy w zerowym wymiarze godzin i tym podobne ... Nie wiem, jak to wygląda w Irlandii, ale myślę, że tak jest prawdopodobnie wszędzie, zatrudniają ludzi, [ale] nie dają im umowy na pełen etat, a oni tak naprawdę wykonują pracę i godziny, które odpowiadają pełnemu etatowi ... I nie ma żadnej pewności zatrudnienia... teraz będę uczyć studentów i wiesz, wydaje mi się, że to jest wykorzystywanie doktorantów i prawdopodobnie też habilitantów... Sądzę, że jest to niesamowicie niesprawiedliwe, za taką stawkę płacy i za ilość pracy, której się wymaga, wiesz, nie jest to w żaden sposób odzwierciedlone w pensji, ale myślę, że z drugiej strony niemożliwe jest zatrudnienie bez tego, a uczelnia oczywiście zdaje sobie świetnie z tego sprawę. (Eve, studentka dojrzała nauk humanistycznych, Irlandia)

Podejście do sprawy umów w zerowym wymiarze godzin ukazane zostało przez naszych partnerów z Hiszpanii na przykładzie kontrowersyjnej wypowiedzi elitarnego szefa kuchni (nagrodzonego dwoma gwiazdkami Michelin), który jest też jurorem w popularnym programie telewizyjnym. W wywiadzie, jako właściciel luksusowej restauracji, powiedział on, że uczniowie nie pobierają zapłaty za swoją pracę w restauracjach na poziomie *haute cuisine*: „Uczysz się od najlepszych szefów kuchni w ich prawdziwym środowisku, nie płacisz za to, dostajesz zakwaterowanie i wyżywienie. To jest przywilej. Wyobraź sobie, ile pieniędzy kosztowałoby cię ukończenie studiów magisterskich w innej dziedzinie”.

Wydaje się, że jest to dość powszechna praktyka w najszynniejszych i najdroższych restauracjach w Hiszpanii. Przypadek ten wywołał debatę w wymiarze krajowym, w której zwolennikami takiego podejścia byli przedstawiciele Konfederacji Pracodawców, a przeciwnikami organizacje związków zawodowych, które zgłosiły sprawę do sądu.

BRAK PRZYGOTOWANIA I NISKA JAKOŚĆ PRAKTYK BĘDĄCYCH INTEGRALNĄ CZĘŚCIĄ PROGRAMU NAUCZANIA

W Polsce zanotowano przypadki nieprzygotowania wśród studentów do profesjonalnego zaangażowania się w pracę w ramach praktyk zawodowych. Podkreślono również niską jakość praktyk, z mniejszym zakresem możliwości pozwalających na rozwój zawodowy dla studentów – kiedy na przykład zlecone zadania były prostymi, biurokratycznymi zadaniami o niskiej wartości (naklejanie znaczków, wypełnianie dokumentów, parzenie kawy). Aby zwiększyć poziom przygotowania studentów, niektóre wydziały włączyły specjalne moduły przygotowawcze, warsztaty poprzedzające praktyki, które okazały się przynosić pozytywne rezultaty i podwyższyły poziom zadowolenia z praktyk wśród studentów. Informacja zwrotna (*feedback*) i opinie studentów mogą odgrywać większą rolę, jeśli chodzi o poprawę jakości oferowanych miejsc pracy. Trudno jednak znaleźć pracodawców, którzy przyjmą studentów na dłuższe praktyki, a zdolność uczelni do kontrolowania tych praktyk może też być ograniczona.

WIEK NAUCZANIA

Kolejną ważną kwestią rozpowszechnioną w krajach europejskich jest problem wieku jako stałej bariery, szczególnie rozpatrywany w połączeniu z innymi obowiązkami, na przykład rodzinnymi.



Z mojego punktu widzenia to, czy strategie te będą pomocą czy przeszkodą w rekrutacji studentów nietradycyjnych, to wszystko zależy od kwestii wieku – jeśli student nietradycyjny jest osobą dorosłą ze zobowiązaniami rodzinnymi, to wtedy wiek może być przeszkodą w rekrutacji. Zwłaszcza że pierwszą umową jest zwykle umowa na staż, a tu ograniczenie wieku wynosi 30 lat. (Luis, właściciel firmy, prowadzący projekty z przedsiębiorczości, Hiszpania).

Zagadnienia do namysłu 3.3

- ▶ *W odniesieniu do powyższej tematyki, jakie inicjatywy można byłoby urochomić, aby wesprzeć studentów nietradycyjnych w ich tranzycji pomiędzy uczelnią a światem pracy?*
- ▶ *Czy szkolnictwo wyższe może walczyć z prekariatem? Jeśli tak, to w jaki sposób?*

Weź udział w rozmowie!

Zachęcamy naszych Czytelników do podzielenia się swoimi przemyśleniami i wzięcia udziału w rozmowie na naszym profilu Twitter...@Employ2016

4. WSKAZÓWKI PRACODAWCÓW DLA SZKÓŁ WYŻSZYCH

Zagadnienia do namysłu 4.1

- ▶ *Poddaj osądowi i ocenie następującą kwestię: w jaki sposób świat pracodawców i świat uczelni mogą się wzajemnie wspierać w zakresie promowania szans dla przyszłych absolwentów?*
- ▶ *Rozważ: w jaki sposób można zastosować wskazane sugestie i rekomendacje do studentów nietradycyjnych?*

Pracodawcy dla uczelni

Pojawia się zapotrzebowanie na nowe kierunki i profile, podczas gdy inne zanikają, a w zakresie większości istniejących zawodów umiejętności uważane za niezbędne też ulegają modyfikacji. Dzięki takiej ewolucji firmy zmieniają się, a pracownicy mają większą możliwość transformacji i rozwoju w celu utrzymania się na rynku pracy jako atrakcyjni kandydaci. Oznacza to również potrzebę adaptacji w systemie edukacji – aby móc przygotować do zawodu obecnych i przyszłych pracowników, musi on stać się bardziej dynamiczny.

Kolejnym trendem rozwojowym jest ekonomia społeczna, a w szczególności społeczne innowacje, które pojawiły się na skutek nowych rozwiązań technologicznych wykorzystywanych w wielu obszarach życia społecznego. Dzięki tym zmianom otwierają się nowe możliwości zatrudnienia absolwentów i rozwoju ich przedsiębiorczości, a uczelnie powinny odgrywać przewodnią rolę w przygotowaniu studentów do wyłaniających się nowych wyzwań zawodowych.

Biorąc pod uwagę istniejące tendencje rozwojowe, pracodawcy zalecają, aby pracownicy uczelni oraz ich poszczególne instytucje zaangażowały się w następujące działania:

- ▶ Rozbudowanie oferty profili zawodowych dla różnych kierunków licencjackich i magisterskich, tak aby pracodawcy mogli lepiej poznać, co proponuje studentom uniwersytet. W ten sposób będą oni mogli lepiej współpracować w celu dostosowania tej oferty do potrzeb świata pracy.
- ▶ Stworzenie komitetów lub paneli eksperckich, złożonych z profesorów i kierowników uczelni, pracowników doradztwa karier oraz członków zarządu w sektorze biznesu (*business executives*). Komitety takie miałyby za zadanie rozpoznać potrzeby każdego sektora zawodowego, tak aby można było doskonalić kształcenie (*student training*).
- ▶ Organizowanie regularnych seminariów i rozmów z przedstawicielami rynku pracy. Studenci mogliby dzięki temu zapoznać się z różnymi organizacjami na rynku pracy i rozpoznać te typy organizacji, którymi są zainteresowani. Pomogłoby to również studentom podczas procesu rekrutacji.
- ▶ Promowanie samozatrudnienia jako sposobu wejścia na rynek pracy i poprawę potencjału zatrudnialności (*employability*).
- ▶ Uwydatnianie tematyki inteligencji emocjonalnej w programach nauczania. Umiejętności społeczne (a szczególnie umiejętność integracji i pracy zespołowej), jak również inteligencja emocjonalna są kluczowymi kompetencjami w świecie pracy.
- ▶ Instytucje szkolnictwa wyższego koniecznie powinny lepiej komunikować się ze studentami, którzy przecież stanowią klucz do przyszłej atrakcyjności i sukcesu uczelni.

Pracownicy uczelni dla uczelni

Na podstawie informacji zwrotnych (*feedback*) udzielonych przez pracowników uczelni dla uczelni można zalecić, co następuje:

- ▶ Stworzenie planów działania dotyczących rozwijania potencjału zatrudnialności na poziomie każdego działu lub katedry. Podstawą do stworzenia takich planów powinny być seminaria, podczas których prezentowane byłyby zarówno osiągnięcia, jak i niepowodzenia.
- ▶ Oferowanie indywidualnego doradztwa dla studentów chcących rozwinąć inicjatywy związane z przedsiębiorczością.
- ▶ Zapewnienie studentom możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego już od pierwszego roku studiów, na przykład w formie wolontariatu. Takie działania pozwolą na budowanie sieci kontaktów między pracodawcą a studentem już od początku studiów. Oferowanie staży, które, tak mocno są związane z kwestią zatrudnialności (*employability*) i podczas dwóch ostatnich lat studiów, jest niewystarczające, aby stworzyć efektywne powiązania między studentem a światem pracy.

Weź udział w rozmowie!

Zachęcamy naszych Czytelników do podzielenia się swoimi przemyśleniami i wzięcia udziału w rozmowie na naszym profilu Twitter...@Employ2016

5. WYPOWIEDZI STUDENTÓW

Spostrzeżenia dotyczące zatrudnienia

Ogólnie mówiąc, jeśli chodzi o poprawę relacji z pracodawcami i tranzycji do świata pracy, studenci wskazują na dwie główne kwestie:

(1) większego zaangażowania pracodawców w kontakty ze studentami poprzez programy zajęć i mentoringu – w ten sposób relacje te mogłyby być bardziej ciągłe i silniejsze. Oprócz tego większość studentów jest zdania, że instytucje szkolnictwa wyższego powinny budować pomosty z pracodawcami, aby umożliwić staże, praktyki zawodowe i przyszłe zatrudnienie;

(2) poprawę w działaniach doradztwa zawodowego w celu wspierania studentów w ich tranzycji do świata pracy. Choć niektórzy studenci przyznali, że uniwersytet nie ponosi odpowiedzialności za znalezienie studentom pracy, to jednak wspominają oni o tym, że w procesie tranzycji do świata pracy czuli się osamotnieni.

Poniżej przedstawiamy osobiste historie studentów związane z ich doświadczeniem szkolnictwa wyższego i przejścia na rynek pracy. Prosimy zapoznać się z nimi i rozważyć problematykę, którą one ukazują:

“ Moim zdaniem studia nie mają na celu przekazania teorii, którą każdy człowiek może samodzielnie odnaleźć w Internecie czy bibliotece. Studia mają przygotować do prawdziwej pracy z ludźmi, w danym zawodzie czy specjalizacji, które ukończenie studiów gwarantuje. Na studiach zdecydowanie brakuje wiedzy czysto praktycznej. Pomimo praktyk studenckich, które są zaledwie namiastką pokazującą tylko mały skrawek pracy szkoły i najbardziej typowe sytuacje zawodowe. W programie studiów jest mnóstwo przedmiotów czysto teoretycznych, które niczego nie wnoszą do warsztatu pracy nauczyciela. Jeśli chodzi o pracę z dziećmi z problemami, kierunek studiów EWIWP zupełnie nie przygotowuje do tego typu zadań. Dyrektorzy szkół przyjmując nauczycieli do pracy, oczekują, że poradzą sobie z prowadzeniem klasy i edukacją ucznia. Większe zaangażowanie wykładowców w praktykę, a nie teorię – to na pewno ułatwi absolwentom szybsze wdrożenie się w przyszłą pracę oraz większą pewność siebie. (Kinga, studentka pedagogiki, 27 lat, pierwsza kohorta, Polska)

“ (...) ale ja mam tak mało doświadczenia, wydaje mi się, że z tego programu można się dużo nauczyć i takiego krytyczne spojrzenia na różne rzeczy, można się dowiedzieć, czym naprawdę powinny być nauki ścisłe, jak znaleźć na uczelni to, co naprawdę trzeba z niej wynieść, i wydaje się, że ta czysto praktyczna wiedza, ta rzeczywista wiedza, że nie można jej tu dostać... to trochę jak bym była gotowa, ale nie mam tak naprawdę wiedzy, więc jeszcze tam nie doszłam... powinniśmy mieć nadzieję, no ale nie wiem sama, mam nadzieję, że można skorzystać z tej edukacji, no ale jak patrzę na wysokie wymagania w pracy, to dla mnie brzmi to bardziej jak coś ciekawego niż obowiązki. (Amanda, studentka, Szwecja)

“ Zawsze podobało mi się studiowanie. Żyliśmy w biedzie i moi rodzice nie mieli jak wesprzeć mnie, żebym się dalej uczyła. Odeszłam więc ze szkoły średniej przed jej ukończeniem i musiałam iść do pracy, żeby zarobić na siebie. Nie jest mi łatwo o tym mówić... Ale chciałam wrócić do szkoły, bo zawsze chciałam studiować medycynę lub psychologię. Zawsze miałam ambicję, żeby rozwinąć karierę zawodową. Opuściłam dom rodzinny w wieku 16/17 lat i rozpoczęłam pracę na farmie hodowli zwierząt. Potem przyjechałam do Faro i zaczęłam pracować dla Czerwonego Krzyża. Kilka lat później aplikowałam o pracę w Narodowym Instytucie Medycyny Ratunkowej i do dziś tam pracuję. Kiedy już uporałam się z kłopotami finansowymi, podjęłam decyzję powrotu na uczelnię i aplikowałam na uniwersytet poprzez specjalny program dostępu do szkolnictwa wyższego dla studentów dojrzałych. (Kobieta, lat 35, absolwentka psychologii klinicznej, Portugalia)

“ Według mnie to wykłady są bardzo zakorzenione w, trudno to ująć, w świecie akademickim, nie będę miała dużo korzyści ze słuchania wykładów z fenomenologii – myślę, że może przyda mi się to do dalszego studiowania, chcę zrobić magistra lub cokolwiek. (Marta, studentka, Szwecja)

“ Chcę się doskonalić. Nie robiłam tego, kiedy byłam młodsza, chcę to zrobić, żeby móc sobie powiedzieć: mam dyplom uczelni i mam zamiar dostać pracę; i wiesz, będę szła do tej pracy w pewnością siebie, bo będę wiedzieć, że będę miała to zaplecze (...). (Julia, studentka ostatniego roku nauk humanistycznych, Irlandia)

“ Pytasz mnie w czasie, kiedy jestem tak zdemotywowany w moim życiu, że chyba zaraz będę płakał. Wydaje mi się, że system, dzięki któremu można dostać pracę, to pociąganie za sznurki ... Pomimo że ja mam więcej umiejętności, jestem lepiej przygotowany, to oni przyjmą do pracy osobę, która jest znajomym tego a tego, a ja myślę o zatrudnialności jako o znajdowaniu kogoś, kto może otworzyć mi drzwi, gdzie mogę zaprezentować swoje CV. Wiem, że w zatrudnialności liczy się kumoterstwo, kontakty, i jest to bardzo frustrujące. (José Antonio, absolwent dziennikarstwa, student pierwszego pokolenia w szkolnictwie wyższym, Hiszpania)

“ Uważam, że firmy zdecydowanie dopasowują rzeczy do siebie: „to jest nasz wakat, to jest nasza firma, to takiej osoby szukamy”, i robią to otwarcie. Możesz więc albo udawać, że jesteś taką osobą, albo możesz się uformować na taką osobę, i właściwie to nieważne, co zrobisz – jeżeli nie jesteś tym, kogo ta firma poszukuje, to nie dostaniesz tej pracy. (Anne, Uniwersytet w Warwick, Wielka Brytania)

“ [Podczas studiów i po ich ukończeniu] 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 nic. 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, absolwent, Irlandia)

“ 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 doszkałam. (...) 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, 30 lat, absolwent, druga kohorta, Polska)

“ 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 to 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. (Anne, Uniwersytet w Warwick, Wielka Brytania)

Zagadnienia do namysłu 5.1

Podдай refleksji i dyskusji: Na jakie kwestie wskazują studenci w związku ze swoimi spostrzeżeniami dotyczącymi natury procesu przejścia do pracy?

Weź udział w rozmowie!

Zachęcamy naszych Czytelników do podzielenia się swoimi przemyśleniami i wzięcia udziału w rozmowie na naszym profilu Twitter...@Employ2016

6. STUDIA PRZYPADKU

Wsparcie dla studentów nietradycyjnych ze strony pracodawców oraz uczelni

W poniższej części zapraszamy do zapoznania się z kilkoma (sześcioma) studiami przypadku pochodzących z różnych krajów europejskich – pozwolą one pokazać nam, w jaki sposób pracodawcy oraz instytucje zajmujące się edukacją osiągnęli sukces w przeprowadzeniu pomyślnych tranzycji.

STUDIUM PRZYPADKU NR 1 – PORTUGALIA

Ośrodek Społeczności Lokalnej w Estói

Ośrodek Społeczności Lokalnej w Estói działa od roku 1998. Pomaga on społeczności lokalnej dwojako – zapewniając pomoc dzieciom i ludziom starszym. Starsi członkowie społeczeństwa mogą korzystać z domu opieki dziennej, domu opieki całodobowej oraz usług opieki w domu. Instytucja ta zatrudnia około 70 pracowników. Spośród różnych kryteriów wykorzystywanych podczas rekrutacji przyszłych pracowników, instytucja najbardziej ceni sobie u kandydatów inwencję twórczą, umiejętność pracy w zespole oraz – przede wszystkim – profil osobowościowy samego człowieka. Dlatego też przeprowadza się dwie rozmowy kwalifikacyjne. Podczas tej pierwszej ludzie szukający pracy są zwykle zdenerwowani i zachowują się bardziej formalnie... Ale już podczas drugiej rozmowy potrafią stworzyć bardziej nieformalny klimat, pozwalający na ocenę cech osobowościowych kandydatów. W przeciwieństwie do wielu innych instytucji, ta zatrudnia znacząco wysoki odsetek absolwentów nietradycyjnych. Jeśli chodzi o kwestię płci, to ośrodek promuje macierzyństwo: „Nigdy tego formalnie nie zbadaliśmy, ale wątpię, czy istnieje jakaś inna organizacja, w której byłoby tylu pracowników w ciąży, a to związane jest z naszą filozofią. Niektórzy z naszych współpracowników zostali przyjęci do pracy w czasie trwania ciąży, i nasza instytucja nigdy, przenigdy, nie odrzuciła nikogo tylko ze względu na ciążę. Prawie wszyscy pracownicy ośrodka przyszli do nas w sposób nietradycyjny i rozpoczęli pracę u nas jako absolwenci dojrzały. To są ludzie, którzy mają doświadczenie – nie tylko to zawodowe, ale też życiowe, i to stanowi różnicę. Mają oni zwykle więcej rozsądku, ponieważ w przeszłości mieli już możliwość bycia nierozsądnym. Nauczyli się i rozsądek można u nich zobaczyć w tym, jak podchodzą do innych ludzi i do problemów. Są też bardzo zdeterminowani i mają wysoką motywację do przewyżniania przeszkód. To właśnie ci ludzie wnieśli w naszą instytucję”. (Diana, dyrektor Ośrodka Społeczności Lokalnej)

Jak widać, w opisywanym ośrodku absolwenci nietradycyjni nie są problemem. Młodszy absolwenci, podejmujący swoją pierwszą pracę i bez doświadczenia życiowego, mogą mieć więcej problemów z adaptacją. Instytucja ta zatrudnia również osoby niepełnosprawne (choć obecnie żadna z nich nie jest absolwentem) oraz pracowników ze środowisk imigranckich (jak na przykład szef kuchni). Ponadto wierzy się tu, że szkolenie jest sprawą podstawową i dlatego układa się roczne plany szkoleń dla pracowników.

STUDIUM PRZYPADKU NR 2 – HISZPANIA

CMETT (*Career Guidance, Mentoring, Training and Traineeship*) – Program Doradztwa Karier, Mentoringu, Szkoleń i Stażu na UNED (Uniwersytet Kształcenia na Odległość)

Ze względu na swój specyficzny charakter, jako uniwersytetu kształcenia na odległość, odsetek studentów dojrzałych jest tu wyższy w porównaniu z wszystkimi innymi uniwersytetami w kraju. Dla studentów powyżej 40. roku życia, którzy chcieliby zdobyć doświadczenie w zawodzie, szlifować swój kapitał zatrudnialności oraz uzyskać porady dotyczące szukania pracy, uniwersyteckie Centrum Doradztwa Pracy i Informacji (COIE-UNED) zapoczątkowało program o nazwie „Płatne Praktyki Zawodowe”. Wyselekcjonowani studenci podejmują się 4-miesięcznego płatnego stażu w wybranych firmach – biorą tam udział w szkoleniach z umiejętności związanych z zatrudnialnością i mają swojego osobistego mentora, który pomaga im w poszukiwaniach pracy po ukończeniu stażu.

Oprócz tego, że program jest ukierunkowany specjalnie dla studentów dojrzałych, najbardziej pozytywnym jego aspektem jest to, że firmy proszą się o przyjmowanie tych studentów, którzy są nastawieni na przyjęcie do pracy – odsetek studentów, którzy wchodzi na rynek pracy po ukończeniu stażu, jest więc wysoki.

W ramach programu jest osobny pion pod nazwą CMETT Przedsiębiorczość, który ma na celu promocję przedsiębiorczości poprzez podejmowanie specyficznych działań szkoleniowych, udzielanie porad dostosowanych do indywidualnych potrzeb oraz pomocy finansowej na rozwijanie inicjatyw przedsiębiorczości w projektach biznesowych możliwych do zrealizowania.

STUDIUM PRZYPADKU NR 3 – IRLANDIA

Biuro Dostępu do Edukacji, Uniwersytet w Maynooth

Biuro Dostępu do Edukacji (MAP) oferuje szereg usług i form wsparcia dla studentów nietradycyjnych zarówno podczas ich przyjmowania na uczelnię, jak i podczas studiów. Biuro Dostępu do Edukacji na Uniwersytecie w Maynooth działa na rzecz różnych grup studentów nietradycyjnych i potencjalnych studentów uczelni, takich jak absolwenci szkół należących do słabo reprezentowanych na uczelni, studentów niepełnosprawnych oraz studentów pochodzących z mniejszości etnicznych. Działania Biura Dostępu do Edukacji oparte są na czterech podstawowych zasadach: pomocy potrzebującym w społeczności lokalnej, ścieżek dostępu do szkolnictwa wyższego, procesu tranzytacji na Uniwersytet w Maynooth oraz form wsparcia dla studentów. Do form wsparcia dla obecnie studiujących zalicza się: usługi doradztwa dla studentów dojrzałych/niepełnosprawnych/podejmujących studia z programu dostępu do edukacji; usługi doradców poszczególnych wydziałów MAP, analizę potrzeb dla studentów niepełnosprawnych; technologie asystujące, intensywny program rozwoju umiejętności w zakresie używania technologii komputerowych; centrum dla studentów ze znacznymi specjalnymi potrzebami edukacyjnymi; sale do przeprowadzania egzaminów, indywidualne wsparcie w nauce dla studentów, dodatkowe zajęcia akademickie, pomoc w znalezieniu odpowiedniego zakwaterowania dla studentów niepełnosprawnych, ocenę/badanie poziomu dysleksji. Choć Biuro Dostępu do Edukacji nie oferuje bezpośredniego doradztwa i pomocy w zakresie pracy i kariery, w jego działaniach i etosie pracy istnieje przekonanie, że model wsparcia studentów musi być tak zorganizowany, aby po ukończeniu studiów byli oni wciąż niezależni i nastawieni prorozwojowo. Przykładowo dział ds. studentów z niepełnosprawnością odszedł od modelu wsparcia, gdzie oferowano studentom komplet wysoce nowoczesnej technologii edukacyjnej – obecnie wspiera studentów poprzez szereg działań z dziedziny osobistej, społecznej i technologicznej, tak aby rozwinąć dostosowany do indywidualnych potrzeb, mobilny i zrównoważony wybór form wsparcia, który to studenci mogą wykorzystywać i dostosowywać do swoich potrzeb podczas całego okresu studiów, jak również po ich ukończeniu. Dział ten prowadzi także działania mające na celu znalezienie form wsparcia dla studentów na wydziałach akademickich oraz podniesienie świadomości na temat tego, jak edukacyjna praktyka włączająca może wszystkim studentom przynieść korzyści.

STUDIUM PRZYPADKU NR 4 – POLSKA

Projekt: „Practical Education for the Labour Market for students at the University of Lower Silesia” („Praktyczne kształcenie dla rynku pracy dla studentów DSW”)

Innowacyjność projektu polegała na włączeniu do programu studiów modułu przygotowującego studenta do rynku pracy przez profesjonalną diagnozę zasobów kompetencyjnych studenta, poznanie kultury organizacyjnej miejsca odbywania stażu, oczekiwań stażysty i pracodawcy. Kluczowymi elementami projektu był także odmienny sposób prowadzenia stażysty w miejscu pracy („refleksyjność w praktyce”) oraz zamknięcie programu stażowego warsztatami połączonymi z informacjami zwrotnymi dla studentów-stażystów od pracodawców. Efektem projektu było wzmocnienie kapitału zatrudnialności (*increase of the employability*) studentów ostatniego roku studiów w DSW.

Etapy projektu to (I) przygotowanie studenta do rynku pracy/stażu – ankieta kompetencyjna i sesje kompetencyjno-rozwojowe prowadzone przez wykwalifikowanych trenerów; (II) staż u pracodawcy – wraz z bieżącą refleksją w dziennikach (*reflective learning diary*); (III) warsztaty wzmacniające rezultaty stażu.

Staż u pracodawcy był poprzedzony sesjami z kandydatami na staż, które prowadzili trenerzy. Sesje dotyczyły kompetencji wskazywanych przez pracodawców jako brakujących u absolwentów szkół wyższych, tj. kompetencji społecznych, przedsiębiorczych i analitycznych. Każda sesja kończyła się (auto)diagnozą kompetencji studenta i w efekcie powstawał ramowy program stażowy dla każdego uczestnika projektu. Student podczas sesji kompetencyjno-rozwojowych, przeprowadzanych metodą *action learning*, dowiadywał się, co wie, jakie ma kompetencje i jakich kompetencji mu brakuje. Efektem było przygotowanie indywidualnych programów stażowych, które po konsultacjach z pracodawcami były realizowane podczas stażu. Ostatni element projektu to warsztaty, które wzmacniały efekty sesji kompetencyjno-rozwojowych i odbytego u pracodawcy stażu. Ostatecznie student-stażysta otrzymywał informacje zwrotne od trenerów, pracodawcy i wiedzę o sobie, swoich kompetencjach i zachowaniach w miejscu pracy.

STUDIUM PRZYPADKU NR 5 – SZWECJA

Doradztwo zawodowe

Pracownicy biura karier oferują kilka inicjatyw ogólnouniwersyteckich umożliwiających studentom rowinięcie kontaktów z rynkiem pracy, jak również indywidualne wsparcie w zakresie doradztwa zawodowego i porady dotyczące CV. Studentom niepełnosprawnym proponuje się specjalne zajęcia, jak na przykład warsztaty umiejętności pisania lub indywidualny coaching z radzenia sobie ze studiami. W wymiarze programowym też istnieją zarówno działania skierowane do całej społeczności studenckiej, jak i służące indywidualnej pomocy wewnątrznych doradców. Napotykamy tu jednak problem niskiego wskaźnika uczestnictwa. Na Uniwersytecie w Sztokholmie studiuje około 50 000 studentów, a z kolejnych inicjatyw korzysta 30. Jednym z naszych działań jest nieobowiązkowy kurs ze stażem, który oferujemy absolwentom po ukończeniu programu na kierunku HR. Ma on na celu umożliwienie absolwentom znalezienia pracodawcy i zdobycia doświadczenia praktycznego podczas 10 tygodni. Studenci otrzymują informację na temat kursu

jeszcze podczas nauki. Dla tych, którzy nie mają doświadczenia praktycznego (pracy na część etatu w trakcie studiów oraz sieci kontaktów), jest to doskonała okazja, aby wejść na rynek pracy. Wielu uczestników po ukończeniu stażu albo dostaje pracę bezpośrednio, albo uzyskuje rekomendacje do przyszłej pracy. Napotykamy tu jednak podobny problem jak w przypadku studiów na uniwersytecie, to znaczy niskiego wskaźnika uczestnictwa. Około 70 studentów kończy uczelnię, ale tylko niespełna 10 aplikuje na kurs stażowy.

STUDIUM PRZYPADKU NR 6 – WIELKA BRYTANIA

Partnerstwo pomiędzy uniwersytetem a pracodawcami sektora publicznego

Jeśli chodzi o instytucje państwowe, przykładem „dobrych praktyk” w promocji inicjatyw zmierzających do budowania skutecznych pomostów pomiędzy uczelnią a rynkiem pracy jest partnerstwo zadaniowe między władzą lokalną a uznanym uniwersytetem. Daje ono szansę studentom zarówno przeszkolenia w branży, w tym przypadku w pracy socjalnej, jak i zrozumienia podstaw teoretycznych danego zagadnienia. Szkolenie to równoważy wymagania związane z nauką i przygotowaniem do egzaminów w środowisku akademickim z praktycznymi, bezpośrednimi wyzwaniami w pracy socjalnej w zawodowym środowisku praktykujących współpracowników. Przejście pomiędzy tymi dwoma środowiskami staje się dla studentów platformą do rozwinięcia umiejętności zarówno miękkich, jak i twardych, które są konieczne, jeśli chce się odnieść sukces jako pracownik socjalny: „odporność” w kontaktach z „zagniewanymi i zrażonymi” rodzinami, oraz rozwinięcie wyjątkowych umiejętności komunikacyjnych. Te ostatnie przedstawiane są jako konieczne nie tylko do komunikacji ustnej i bronięcia swojego zdania, ale też do wyrażania się w formie pisemnej. (Jane, sektor publiczny, Wielka Brytania)

Studenci tego kursu mogą pobierać stypendium na pokrycie kosztów z nim związanych. Warto zauważyć, że studenci na tym kursie pochodzą z wielu różnych środowisk i bardzo często są studentami nietradycyjnymi („Mamy wielu ludzi w wieku trzydziestu lub czterdziestu paru lat”). Mają oni różnorodne doświadczenia, z których mogą czerpać. Rzeczywiście, „czasami to ich biografia do nas ich sprowadza ... zachęca ich... do zostania pracownikiem socjalnym”. Kluczem do sukcesu tego kursu jest to, że łączy on teorię z praktyką, środowisko uniwersyteckie ze światem pracy oraz że oferuje studentom bazę pod dalszy rozwój lub wzmacnia podjęcie decyzji o pracy w zawodzie pracownika socjalnego.

Zagadnienia do namysłu 6.1

Rozważ następujące pytanie:

- ▶ *W jaki sposób niektóre aspekty powyższych przykładów mogłyby znaleźć zastosowanie w Twojej pracy, w środowisku akademickim lub biznesowym?*
- ▶ *Jakie inicjatywy lub innowacje można by było promować w Twoim miejscu pracy, aby poprawić tranzycję studentów na rynek pracy?*

7. PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE

Zagadnienia do namysłu 7.1

- ▶ *Co charakteryzuje dobrą relację między uczelnią a pracodawcami we współczesnym świecie?*
- ▶ *Jaki wkład i inicjatywy mogą wnieść zarówno pracodawcy, jak i pracownicy uczelni w celu promocji potrzeb i aspiracji studentów?*
- ▶ *Pamiętając o wyzwaniach, o których pisaliśmy w poprzednich rozdziałach, zastanów się, czy w inicjatywach tych uwzględnia się potrzeby studentów nietradycyjnych?*

Podsumowanie

Dla współczesnych instytucji edukacyjnych zapewnienie ich absolwentom skutecznej tranzycji na rynek pracy jest sprawą nadrzędną.

W związku z tym, że informacje dotyczące wskaźników wydajności uczelni są coraz bardziej dostępne dla przyszłych studentów, uczelnie ocenia się w coraz większej mierze na podstawie wskaźników ukończenia studiów i przebiegu zatrudnienia absolwentów. Zarówno wskaźnik ukończenia studiów, jak i wskaźnik zatrudnienia absolwentów są monitorowane i nagradzane przez rządy w formach zapewniających podstawowe finansowanie uczelni.

W tym kontekście uczelnie podejmują coraz więcej działań zmierzających do poprawy swojej wydajności i czynią to poprzez rozmaite inicjatywy, jak na przykład oferowanie praktyk zawodowych będących częścią programu nauczania, czy też rozszerzanie swojej oferty mentoringu i doradztwa zawodowego. Nasze badania pokazują jednak, że jeśli chodzi o kraje europejskie biorące udział w naszym projekcie, wsparcie dla takich działań, również finansowe, jest nierówne.

Co więcej, choć widoczny jest rozwój takich usług, pozostaje jednak pytanie, do jakiego stopnia ów postęp uwzględnia potrzeby studentów nietradycyjnych. Nie można nie doceniać wagi tejże kwestii. Jeśli nie zauważa się barier, które napotykają poszczególne grupy mniejszościowe, łatwo takie grupy pominąć w swoich działaniach, a wtedy umacnia się podziały społeczne i brak równouprawnienia.

Dlatego też patrząc w przyszłość, ważne jest, aby wokół tej kwestii budować dialog i umiejętnie rozszerzać szanse na pomyślne wejście na rynek pracy studentów nietradycyjnych i zdobycie przez nich zrównoważonego, długoterminowego i wartościowego zatrudnienia. Jeśli chodzi o pracodawców, korzyści płynące dla nich z promowania pozytywnych relacji z sektorem szkolnictwa wyższego widoczne są zwłaszcza w zakresie promowania odpowiedniego zestawu kompetencji zawodowych i płynnej tranzycji absolwentów na produktywnie stanowiska pracy. Są to kwestie o dużej wartości dla sektora państwowego, prywatnego i organizacji pozarządowych (trzeciego sektora). Zachęcanie do rozwijania umiejętności, przedsiębiorczości i wykorzystywanie potencjału osób wchodzących na rynek pracy są sprawami kluczowymi, jeśli chce się podtrzymywać jakość pracy, promować rozwój i tworzyć warunki do sukcesu firmy na bardzo konkurencyjnym rynku.

Sądzymy, że rola, jaką odgrywają pracodawcy w umożliwieniu płynnej tranzycji na rynek pracy, wiąże się też z promowaniem równości szans, jak najszerzego „zarzucania sieci”, tak aby jak najlepiej wykorzystać potencjał ludzki. Co istotne, znaczy to też wydobywanie bogatych zasobów umiejętności i zdolności, jakie wnoszą ze sobą studenci nietradycyjni.

Mając na względzie powyższe kwestie, odważyliśmy się zaproponować pracownikom uczelni i pracodawcom następujące rekomendacje.

DLA KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ/PRACOWNIKÓW UCZELNI

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 nauczania.
3. Dopasowywać inicjatywy związane z podniesieniem potencjału zatrudnialności do potrzeb grup nietradycyjnych.
4. Nawiązywać i rozwijać relacje pomiędzy uniwersytetem a różnymi sektorami biznesu i branżami oraz znajdować możliwości ku temu, aby relacje te odpowiadały zamierzeniom zawartym w programach kierunków akademickich.
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 tranzycję na rynek pracy i udoskonalać metody skutecznego wspierania tego procesu.
7. Monitorować wyniki osiągnięte przez studentów nietradycyjnych w zestawieniu z docelowymi zamierzeniami strategicznymi.
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. Zapewniać 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 część głównych programów nauczania na kierunkach uczelni.

DLA PRACODAWCÓW

1. Wśród pracowników zajmujących się rekrutacją podnosić świadomość w kwestii wyzwań, z jakimi spotykają się studenci nietradycyjni podczas procesów związanych z zatrudnieniem.
2. Promować włączanie, a nie wyłączenie! – zaangażowanie w działania mające na celu równe traktowanie osób w kontekście procesów związanych z zatrudnieniem i w miejscu pracy, tak aby zwiększać szanse dla studentów nietradycyjnych.
3. Rozpoznać, promować i monitorować zamierzenia celowe (*targets*) dotyczące rekrutacji studentów ze środowisk nietradycyjnych.
4. Zachęcać studentów ze środowisk nietradycyjnych do składania aplikacji o zatrudnienie.
5. Budować i wzmacniać relacje z biurem karier i innymi wydziałami w instytucjach zajmujących się edukacją, tak aby móc rozwijać wiedzę i porozumienie między światem akademickim a szkolnictwem wyższym w celu wspierania tranzycji studentów na rynek pracy.
6. Promować staże, dla których ważne są kwestie równego traktowania, na przykład takie, gdzie monitoruje się działania, aby nie powiększać podziałów między studentami tradycyjnymi a nietradycyjnymi.
7. Promować elastyczność w organizacji pracy, tak aby z jednej strony jak najefektywniej wykorzystywać potencjał pracowników, z drugiej zaś jak najlepiej odpowiadać potrzebom dyspozycyjności, na przykład w związku ze zobowiązaniami rodzinnymi.
8. Rozwijać w instytucjach szkolnictwa wyższego relacje z grupami i stowarzyszeniami, które skierowane są do grup mniejszościowych.
9. Tam, gdzie występują relacje z grupami i stowarzyszeniami zrzeszającymi studentów tradycyjnych, sprawdzić, w jaki sposób mogą one odnosić się do grup mniejszościowych/nietradycyjnych.
10. W procesie rekrutacji i miejscu pracy promować różnorodność i upełnomocnienie oraz zarządzanie oparte na zaufaniu.

Materiały dodatkowe

Blasko, Z., Brennan, J, Little, B., & Shah, T. (2002) Access to what: analysis of factors determining graduate employability [A report to HEFCE]. London: Open University, Centre for Higher Education Research and Information.

Czubak-Koch, Magdalena; González Monteagudo, Jose; Nizinska, Adrianna; Padilla-Carmona, Teresa 2017. Między uniwersytetem a światem pracy. Transycje w narracjach studentów polskich i hiszpańskich, *Dyskursy Młodych Andragogów*, t. 18. www.dma.wpsnz.uz.zgora.pl

European Commission/EACEA/Eurydice, 2015. The European Higher Education Area in 2015. Bologna Process Implementation Report. Luxembourg: Publications Office of The European Union. www.eacea.ec.europa.eu/education/eurydice

Finnegan, Fergal, Merrill, Barbara, Thunborg, Camilla (eds) 2014. Student Voices on Inequalities in European Higher Education. Challenges for theory, policy and practice in time of change. London and New York: Routledge.

Górniak, Jarosław (ed.) 2014. Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki. Warszawa-Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. <https://www.bkl.parp.gov.pl>

HEA (2017) What do graduates do? 2017 graduate destinations: <http://hea.ie/assets/uploads/2017/06/What-Do-Graduates-Do-The-Class-of-2015.pdf>

HEA (2015) Employers' Views on Irish Further and Higher Education and Training Outcomes: <http://hea.ie/assets/uploads/2017/06/National-Employer-Survey.pdf>

Higher Education Funding Council for England (HEFCE). (2015). Trends in young participation. Retrieved 20 August 2017 from <http://www.hefce.ac.uk/analysis/yp/trendsyp/>

Higher Education Statistics Agency (HESA). (2014b). Student population. Retrieved 1 August 2016 from <https://www.hesa.ac.uk/component/content/article?id=3129>

Higher Education Statistics Agency (HESA). (2015a). Destinations of leavers from higher education in the United Kingdom for the academic year 2013/14. HESA SFR217. Retrieved 20 August 2017 from <https://www.hesa.ac.uk/sfr217>

Higher Education Statistics Agency (HESA). (2015b). Destinations of Leavers from Higher Education Longitudinal Survey 2010/11. Retrieved 7 July 2017 from https://hesa.ac.uk/dlhelong1011_intro

Kocór, Marcin & Strzebońska, Anna & Dawid-Sawicka, Monika 2015. Rynek pracy widziany oczami pracodawców. Warszawa: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. <https://www.bkl.parp.gov.pl>

Lehmann, W. (2012). Extra-credential experiences and social closure: Working-class students at university. *British Educational Research Journal*, 38(2), 203-218.

Marciniak, Zbigniew; Chmielecka, Ewa; Kraśniewski, Andrzej; Saryusz-Wolski, Tomasz, 2013. Raport samopotwierdzenia krajowych ram kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Morey, A., Harvey, L., Williams, J., Saldana, A., & Mena, P. (2003). HE career services and diversity. Manchester, UK: Higher Education Career Services.

Rivera, L. A. (2011). Ivies, extracurricular, and exclusion: elite employers' use of educational credentials. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29, 71-90.

Selingo, J. J. (2015, February 2). What's the purpose of college: a job or an education? *The Washington Post*. Retrieved 20 August 2017 from https://www.washingtonpost.com/news/grade-point/wp/2015/02/02/whats-the-purpose-of-college-a-job-or-an-education/?utm_term=.9a03899584c5

Silva, P. Lopes, B. Costa, M., Melo, A. I, Dias, G. P., Brito, E., & Seabra, D. (2016). The million-dollar question: can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, DOI:10.1080/03075079.2016.1144181

Sirin, S. R. (2005). Socioeconomic status and academic achievement: A meta-analytic review of research. *Review of educational research*, 75(3), 417-453.

Stuart, M., Lido, C., Morgan, J., Solomon, L., May, S. (2011). The impact of engagement with extracurricular activities on the student experience and graduate outcomes for widening participation populations. *Active Learning in Higher Education*, 12(3), 203-215.

Tinto, V. (2012). *Completing College: Rethinking Institutional Action*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

Thalassites, J. (2016, July 13). US student sues university in Sweden over useless degree, and wins - how long until this happens in the UK? Retrieved 15 August 2017 from <http://www.telegraph.co.uk/education/2016/07/13/us-student-sues-university-in-sweden-over-useless-degree-and-win/>

Universities UK. (2016). Gone International: the value of mobility. Report on the 2013/14 graduating cohort. Retrieved 9 July 2016 from

http://www.international.ac.uk/media/3716129/GoneInternational2016_the-valueofmobility.pdf

Yorke, M. & Knight, P. T. (2006). Embedding employability into the curriculum. Learning & Employment Series One. York: The Higher Education Academy.

http://www.employability.ed.ac.uk/documents/Staff/HEABriefings/ESECT-3-Embedding_employability_into_curriculum.pdf

Yorke, M. (2006). Employability in higher education: what it is – what it is not. Learning & Employability Series One. York: The Higher Education Academy. <https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2016-02.pdf>

Zwysen, W. & Longhi, S. (2016). Labour market disadvantage of ethnic minority British graduates: university choice, parental background or neighbourhood? ISER Working Paper Series 2016-02. Colchester, Essex, UK: Institute for Social and Economic Research, University of Essex. <https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2016-02.pdf>

Podziel się z nami swoją opinią!

Prosimy o kontakt przez platformę twitter...@EMPLOY2016

Skontaktuj się z Partnerem Projektu

University of Warwick, UK: Dr. Barbara Merrill barbara.merrill@warwick.ac.uk

University of the Algarve, Portugal: Dr António Fragoso aalmeida@ualg.pt

Maynooth University, Ireland: Dr Fergal Finnegan Fergal.Finnegan@mu.ie

University of Seville, Spain: Dr José González Monteagudo monteagu@hotmail.com

Dolnośląska Szkoła Wyższa, Polska: Professor Ewa Kurantowicz ewa.kurantowicz@dsw.edu.pl

Stockholm University, Sweden: Dr Camilla Thunborg camilla.thunborg@edu.su.se

Zespół badawczy projektu EMPLOY

University of Warwick: Dr Barbara Merrill, Dr Scott Revers, Masauso Chirwa, Professor John Field.

University of the Algarve: Dr António Fragoso, Dr Sandra Valadas, Liliana Paulos.

Maynooth University: Dr Fergal Finnegan, Dr Jerry O'Neill.

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

University of Seville: Dr José González Monteagudo, Dr Mayte Padilla-Carmona, María Vázquez-Granadero.

Stockholm University: Professor Agnieszka Bron, Dr Camilla Thunborg.

Koordynator projektu: Dr Barbara Merrill, University of Warwick barbara.merrill@warwick.ac.uk



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