

AGNIESZKA BRON

Uniwersytet w Sztokholmie

e-mail: agniesz@edu.su.se; ORCID: 0000-0003-3777-1100

EWA KURANTOWICZ

Dolnośląska Szkoła Wyższa, Wrocław

e-mail: ewa.kurantowicz@dsw.edu.pl; ORCID: 0000-0002-1937-4761

Zmagania nietradycyjnych studentów w poszukiwaniu zatrudnienia. Refleksje badaczy polskich i szwedzkich

W artykule porównujemy wyniki badań, które zostały przeprowadzone wśród nietradycyjnych studentów w Polsce i Szwecji. Szukamy zarówno podobieństw, jak i różnic w tak czasami odmiennych systemach edukacyjnych, a z drugiej strony podobnej sytuacji na rynku pracy wywołanej czynnikami globalnymi. Nasze badania dotyczą „zatrudnialności” (*employability*) jako koncepcji, która zdobyła szczególną popularność w polityce edukacyjnej Unii Europejskiej promującej ścisłe związki między uniwersytetami, rynkiem pracy i gospodarką. Badacze w krytycznym dyskursie nad zatrudnialnością wskazują, że jest to istotny zwrot w debacie i podejmowanych w tym obszarze działaniach, gdyż polega na przesunięciu odpowiedzialności za zatrudnienie z państwa (polityka gospodarcza i rynek pracy) na jednostkę (uzyskanie odpowiednich umiejętności, które odpowiadają na potrzeby rynku pracy). Artykuł przedstawia zmagania z zatrudnieniem i zatrudnialnością grupy studentów, którą określamy jako nietradycyjną (niedoreprezentowaną w szkolnictwie wyższym) na tle różnic w organizacji szkolnictwa wyższego, występujących barier w dostępie do rynku pracy dla badanej grupy studentów oraz sposobów radzenia sobie z zatrudnialnością. Badania zostały przeprowadzone metodą wywiadów biograficznych w ramach międzynarodowego projektu EMPLOY finansowanego z środków programu Erasmus+ (2014-1-UK01-KA203-001842-TP).

Słowa kluczowe: *studenci nietradycyjni, przejście ze szkoły wyższej do zatrudnienia i pracy, zmagania studentów i absolwentów z zatrudnieniem, polskie i szwedzkie doświadczenia studentów*

O badaniach

Tak jak wiele współczesnych badań naukowych również obszar związany z zatrudnialnością, absolwentami, nietradycyjnymi studentami i funkcjonowaniem szkolnictwa wyższego jest eksplorowany przez międzynarodowe konsorcja badawcze, a ich działania finansowane z środków Unii Europejskiej. Efektem długoterminowym projektów najczęściej są rezultaty intelektualne, z których korzystają różne środowiska i grupy osób, profesjonaliści z wielu obszarów i osoby uczące się oraz prowadzące edukację całożyciową. Przedstawione w artykule analizy powstały w oparciu o wyniki badań i działania realizowane w projekcie EMPLOY, który był prowadzony w latach 2014–2017.

Projekt EMPLOY (www.employ.dsw.edu.pl) był finansowany ze środków programu Erasmus + (2014-1-UK01-KA203-001842-TP) i realizowany przez sześć uniwersytetów – Uniwersytet w Warwick (Wielka Brytania), lider projektu, Dolnośląską Szkołę Wyższą (Polska), Uniwersytet w Sztokholmie (Szwecja), Uniwersytet Algarve (Portugalia) Uniwersytet w Sewilli (Hiszpania) oraz Narodowy Uniwersytet Irlandii, Maynooth (Irlandia). Głównym celem projektu EMPLOY jest poprawa skuteczności wejścia na rynek pracy absolwentów przez wypracowanie narzędzi takich jak: przewodniki dla nietradycyjnych studentów *W poszukiwaniu dobrej pracy po studiach* oraz przewodnik dla kadry akademickiej i pracodawców *Budowanie mostów dla zrównoważonego zatrudnienia*, a także katalog dobrych praktyk uczelni wyższych w zakresie wzmacniania i zwiększania zatrudnialności absolwentów, rekomendacje dla polityków, pracodawców, kadry akademickiej oraz model doradztwa poprawiającego i wzmacniającego zatrudnialność studentów/absolwentów nietradycyjnych. Narzędzia powstały na podstawie wyników badań naukowych z wykorzystaniem metod biograficznych prezentujących głosy studentów i absolwentów oraz pracowników uczelni i pracodawców, ich doświadczenia a także postrzegania zatrudnienia i zatrudnialności (metodą wywiadu). Aby uchwycić zmagania z zatrudnialnością w okresie przejścia z uczelni do pracy/zatrudnienia, konsorcjum zdecydowało się także na realizację badań podłużnych. W pierwszym etapie były to wywiady z grupą studentów, a po roku w drugim etapie już absolwentów badanych uczelni. Zarówno w Polsce, jak i Szwecji wciąż brakuje badań koncentrujących się na doświadczeniach (zmaganiach) studentów nietradycyjnych. Projekt EMPLOY (a także poprzedni projekt RANLHE www.ranlhe.dsw.edu.pl) wypełnia tę lukę w badaniach, a celem badaczy była próba zrozumienia i upełnomocnienia studentów nietradycyjnych (por. także Finnegan, Merrill, Thunborg 2014; Bron, Thunborg 2016).

W artykule odnosimy się do wyników badań głównie dwóch partnerów projektu EMPLOY, tj. Polski i Szwecji. Próbujemy odnaleźć wspólne wzorce doświadczenia wyłącznie dla badanych grup nietradycyjnych studentów, zrozumieć ich działania, motywacje i powiązania z zatrudnialnością. Miejscem naszych badań były dwie uczelnie:

Dolnośląska Szkoła Wyższa i Uniwersytet Sztokholmski. W każdej przeprowadzono wywiady z 20 studentami (do 10 powrócono po roku od ukończenia studiów) i 10 absolwentami (od 2 do 5 lat po ukończeniu studiów). Zarówno polscy, jak i szwedzcy studenci reprezentowali kierunki społeczno-humanistyczne, a ich „nietradycyjność” była wyznaczona przez takie kryteria jak: wiek, łączenie aktywności zawodowej z kształceniem, pochodzenie terytorialne, społeczne, etniczne, niepełnosprawność. Polscy studenci kształcili się na kierunkach niestacjonarnych, natomiast szwedzcy uczestniczyli w programie PAO¹ (Personel, Praca, Organizacja), którego sposób organizacji odpowiada również potrzebom studentów dojrzałych.

Studenci nietradycyjni, zgodnie z definicją wypracowaną przez konsorcjum projektu EMPLOY, to tacy, którzy jako pierwsi w swoich rodzinach rozpoczęli studia wyższe. W polskiej grupie osób badanych dodatkowo są mieszkańcami małych miejscowości oddalonych od dużych ośrodków akademickich, są osobami, które przekroczyły 25. rok życia i podjęły kształcenie po dłuższej przerwie w formalnym systemie edukacyjnym. Natomiast w szwedzkiej są to studenci dojrzały (po 25 roku życia). Nietradycyjni studenci (absolwenci) należą do grup słabo reprezentowanych w szkolnictwie wyższym bądź też są dużą, ale „niewidoczną i niesłyszalną” zbiorowością. Istotne jest pytanie o to, jak system kształcenia wyższego „rozpoznaje” studenta nietradycyjnego i jak przygotowuje się do pracy z tą grupą studentów. W polskich uczelniach stosuje się wciąż podejście oparte na „przystosowaniu” nietradycyjnego studenta do wymogów akademickiej kultury, bez wsparcia wewnętrznego w uczelni, w postaci np. przygotowania nauczycieli akademickich, poznania możliwości i potrzeb rozwojowych dojrzałych studentów. Te kwestie znakomicie zostały opisane w raportach z badań, które powołują się na koncepcję tranzycji/przejścia w wyjaśnianiu i rozumieniu zachowań, retencji czy zatrudnialności nietradycyjnych studentów (Field, Merrill, West 2012, s. 83; Bron 2017; Czubak-Koch, Monteagudo, Nizińska, Padilla-Carmona 2017). W Polsce nietradycyjni studenci są już rozpoznani jako „nowa grupa klientów” w szkolnictwie wyższym bądź też jako grupa objęta tzw. „wsparciem systemowym” (niepełnosprawni studenci; dotacje), ale nie jako grupa, która w zasadniczy sposób może zmieniać proces uczenia się/nauczania, wprowadzać na uniwersytet wiedzę wytworzoną na bazie doświadczenia i własnej praktyki oraz rewidować, równoprawnie z akademikami, istniejący stan wiedzy, podejmować wyzwania badawcze, które mogą przyczynić się do emancypacji jednostek, zmiany ich indywidualnego życia, społeczności, z których pochodzą lub uczelni i jej „odwiecznych” sposobów funkcjonowania (por. także wyniki badań: Jendza 2017, s. 35–45).

¹ Program PAO prowadzą trzy Wydziały Uniwersytetu w Sztokholmie: Psychologia, Pedagogika, Socjologia. Studenci PAO mogą wybierać spośród różnych kierunków w tym programie, a po pierwszym roku specjalizację na jednym z trzech wydziałów. Badana grupa szwedzkich studentów i absolwentów pochodziła z kierunku HR (*Human Resources*), gdzie przygotowywani są do pracy w instytucjach państwowych, prywatnych i wolontarystycznych (np. związkach zawodowych, Czerwonym Krzyżu itp.) do zadań związanych z rekrutacją pracowników i zarządzaniem rozwojem kompetencji zawodowych głównie kadr wyższego i średniego szczebla.

W Szwecji nietradycyjni studenci są raczej normą niż wyjątkiem. Otwarcie szwedzkiego szkolnictwa wyższego dla nowych grup ma długą historię, a wspieranie kandydatów z rodzin bez tradycji akademickich datuje się od początku nowego wieku. Wśród szwedzkich badaczy istnieje jednak widoczna tendencja do koncentracji na dostępie do szkolnictwa wyższego, a nie ostatniej fazie wyjścia studenta z uczelni na rynek pracy. W Polsce formalnie nie ma problemu z dostępem do szkolnictwa wyższego po zmianie przepisów prawa w latach 90., które jednak, co należy podkreślić, *miały ułatwić zakładanie szkół, a nie pobudzać je do rozwoju* (Kwaśnica 2008, s. 157). W konsekwencji do dzisiaj spotykamy się z uczelniami powołanymi tymczasowo, wydającymi dyplomy bez rzeczywistego wzmocnienia jakości kształcenia, koncentrującymi się wyłącznie na kliencie i rynkowych, a nie kulturowych wymiarach edukacji. Jednak rzeczywistym zagrożeniem dla grup nietradycyjnych w polskim szkolnictwie wyższym jest ich „milczenie”. Być może, jak pokazują badania, nietradycyjni studenci są „sparaliżowani” niedostosowaniem do kultury akademickiej lub też zażenowani otrzymanym uznaniem w akademii (szerzej w: Finnegan, Fleming, Kurantowicz, Nizińska 2011, s. 7–19).

W badaniach projektu EMPLOY brały udział także grupy pracowników naukowych, nauczycieli akademickich, doradców, pracowników administracyjnych, reprezentantów związków studenckich i samorządu. Wywiady z pracodawcami prowadzone były w sektorze prywatnym, publicznym, samorządowym, pozarządowym oraz w związkach zawodowych i wśród pracodawców lokalnych. Opracowania z tego obszaru zawierają artykuły publikowane przez całe konsorcjum bądź też przez partnerów minimum z dwóch krajów (spis artykułów dostępny: www.employ.dsw.edu.pl; por. także Kurantowicz, Nizińska, Monteagudo, Padilla-Carmona 2017, s. 23–43).

W konsekwencji na podstawie wyników badań konsorcjum zidentyfikowało trzy ważne pola napięć dotyczące nietradycyjnych studentów w szkolnictwie wyższym, a co istotne występujące we wszystkich krajach partnerów projektu:

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

O zatrudnialności

Zatrudnialność jest ściśle powiązana z wykształceniem i zdobywaniem wysokich kwalifikacji zawodowych. Stąd w centrum zainteresowania politycznego Unii Europejskiej i rządów państw stowarzyszonych znajdują się szkoły wyższe, które rozpoczęły intensywne zmiany legislacyjne, organizacyjne i strukturalne, aby zwiększać potencjał zatrudnialności obywateli UE (Europejskie Szkolnictwo Wyższe w 2012: *Raport z wdrożenia procesu bolońskiego*).

W literaturze przedmiotu zatrudnialność rozumiana jest jako zdobycie przez jednostkę **odpowiednich kompetencji** dla zwiększenia możliwości uzyskania zatrudnienia albo zmiany zatrudnienia (Clarke, 2008). Podobnie, choć inaczej rozkładając akcenty *Working Group on Employability* (2009, s. 5) zdefiniowała zatrudnialność jako zdolność absolwentów do zdobycia **znaczącego** dla nich zatrudnienia lub samozatrudnienia, utrzymania tego zatrudnienia i identyfikowania na rynku pracy szans dla rozwoju własnej kariery zawodowej. Takie podejście do zatrudnialności często jest krytykowane za umożliwienie przeniesienia odpowiedzialności za zatrudnienie z pracodawców, władzy i społeczeństwa na jednostkę (Fejes 2010). Wydaje się jednak, że analiza tych dwóch bardzo zbliżonych definicji różni się w innym wymiarze – osobistym. W pierwszej definicji mocniej podkreśla się rynkowy wymiar kompetencji, czyli adaptację i przystosowanie jednostki do wymagań, a w drugiej jej osobiste zadowolenie z zatrudnienia. Zatrudnialność można analizować z punktu widzenia społecznego, organizacyjnego i/lub indywidualnego (Thijssen, Van der Heijden & Rocco 2008). Perspektywa społeczna związana jest z oceną sytuacji zatrudnienia na rynku pracy, organizacyjna z dopasowaniem wymaganych przez gospodarkę i rynek pracy kwalifikacji do indywidualnych kompetencji (Nilsson 2016), a indywidualna dotyczy możliwości jednostki uzyskania zatrudnienia i jego utrzymania zarówno na wewnętrznym, jak i zewnętrznym rynku pracy (Williams, Dodd, Steele & Randal 2016). Te przesłanki skłaniają badaczy do wskazywania uniwersytetu jako instytucji odpowiedzialnej za wzmocnianie zatrudnialności studentów przez udostępnianie/przekazywanie/wprowadzanie takich kompetencji, które są potrzebne na rynku pracy (Rothwell & Rothwell 2016) i/lub też które budują ich zadowolenie i poczucie spełnienia.

Dyskurs „kompetencji” i dyskurs „zatrudnienia” to także dwa sposoby podejścia do zatrudnialności reprezentowane w zespole badaczy projektu EMPLOY. W krajach reprezentowanych przez partnerów projektu różnie zostały rozłożone akcenty w debacie nad zatrudnialnością. I tak w Polsce mocniej akcentuje się zatrudnienie po studiach jako wyznacznik *employability* i przydatności wykształcenia, w Szwecji natomiast porównanie nabytych kompetencji do potrzeb rynku pracy jest kluczowe w zwiększaniu *employability* oraz otwieranie się szkolnictwa wyższego na nowe grupy/typy studentów. Stąd też duże zainteresowanie uczelni szwedzkich nowymi formami kształcenia dostosowanymi do możliwości życiowych grup studenckich (elastyczność i jakość)

czy też krótkimi kursami odpowiadającymi na niestabilne/zmieniające się jednak potrzeby rynku pracy.

Zarówno szwedzkie, jak i polskie szkolnictwo wyższe intensywnie doświadcza efektów (nowego) neoliberalnego zarządzania w instytucjach akademickich, co wiąże się z nałożeniem na uczelnie odpowiedzialności za brak zatrudnienia absolwentów, koncentracją na indywidualnych planach/sukcesach edukacyjnych studentów a nie budowaniu społeczności akademickiej i odkrywaniu autotelicznej wartości wiedzy czy uczenia się.

Zmagania z zatrudnialnością w różnych kontekstach społeczno-kulturowych

Kontekst

Zrozumienie zmagania z zatrudnialnością nietradycyjnych studentów/absolwentów wymaga poznania społeczno-kulturowego kontekstu towarzyszącego studiowaniu i pracy. Niski poziom bezrobocia w grupie osób wykształconych, rynek pracy w dużych miastach „należący” do pracownika, a nie pracodawcy czy też umiędzynarodowienie i mobilność pracowników to cechy wspólne dla większości krajów partnerów projektu EMPLOY, wynikające z globalizacji i trendów w zatrudnieniu w gospodarce światowej.

Zróżnicowane są jednak warunki studiowania oferowane przez rządy badanych krajów. W Szwecji kształcenie na poziomie wyższym jest całkowicie bezpłatne, a każdy student, w tym nietradycyjny, ma prawo do pożyczki na studia, aby zabezpieczyć swój standard życia. Student może kontynuować pożyczkę, jeśli wziął ją po raz pierwszy pomiędzy 19. a 57. rokiem życia. Pożyczka państwowa jest przyznawana na 12 semestrów i spłacana dopiero, kiedy absolwent podejmie pracę. Liczba miejsc na studiach jest regulowana przez państwo i różna w zależności od kierunku studiów. Oceny ze szkoły średniej liczą się przy przyjęciu na studia, a więc obowiązuje konkurs świadectw. Niemniej jednak dorośli studenci bez ukończonej szkoły średniej mogą nadrobić swoje wykształcenie w instytucjach oświaty dorosłych. Istnieje też dodatkowo test na studia wyższe, który zwiększa szansę tym, którzy mają zbyt niskie oceny, na atrakcyjne kierunki studiów. Nie ma w Szwecji podziału na studentów pracujących i niepracujących, obydwie grupy uczą się razem w tych samych grupach, chociaż istnieją tryby dzienny i wieczorowy. Program PAO, z którego wybrana została grupa osób badanych, posiada wysoki współczynnik zatrudnialności (wielu absolwentów zdobywa zatrudnienie po ukończeniu studiów), co w konsekwencji oznacza popularność tego kierunku wśród kandydatów na studia i mocną konkurencję w procesie rekrutacji. Co jest

interesujące, program PAO ma profil akademicki (ogólny), a nie praktyczny (zawodowy) i nie zawiera komponentu praktyk zawodowych. Pracodawcy w procesie rekrutacji również nie mają prawa wymagać doświadczenia zawodowego od absolwenta uczelni. Jednak studenci są przekonani, że praktyki zawodowe są pożądane i dobrze oceniane przez pracodawców, starają się zatem zdobyć pracę w firmach prywatnych lub państwowych jako praktykanci zawodów HR. Odbija się to na mniejszym zaangażowaniu w naukę i aktywności studenta w realizację programu studiów.

Praca, szczególnie dla studentów pierwszego roku, jest niskopłatna, ponieważ pracodawcy zatrudniają studentów do prac rekrutacyjnych formalnie niewymagających kwalifikacji. Podjęcie pracy podczas studiów w zawodzie związanym z kierunkiem buduje również zbyt wysokie oczekiwania i aspiracje studentów wobec pracy po studiach, absolwenci nie rozumieją dlaczego muszą przejść pełną ścieżkę kariery u pracodawcy, skoro pracowali już podczas studiów na najniższych stanowiskach.

W Polsce sytuacja jest odmienna. Płatne studia niestacjonarne zarówno w szkolnictwie państwowym, jak i niepublicznym oraz bezpłatne studia stacjonarne wyłącznie w szkołach publicznych sprzyjają zaburzeniom i nierównościom na rynku szkolnictwa wyższego oraz nierównemu traktowaniu przez państwo samych studiujących. Jednocześnie utrzymanie studiów niestacjonarnych jako tzw. weekendowych wymaga ogromnego wysiłku, który musi być włożony zarówno przez studentów, nauczycieli akademickich, jak i uczelnie organizujące kształcenie niestacjonarne. Ta tradycja mogłaby zostać zmieniona (w zgodzie z istniejącym prawem), ale nie powstały żadne udogodnienia dla osób uczących się i pracujących, które skłaniałyby studentów i uczelnie do zmiany tradycji studiowania sobotnio-niedzielnego. Nikogo nie trzeba przekonywać, że brak wsparcia formalnoprawnego, np. ustawodawstwa wspierającego kształcenie osób dojrzałych przez system ulg dla pracodawców, urlopy edukacyjne czy wsparcie finansowe dla studentów niestacjonarnych, również generuje bariery w dostępie do uczenia się, wpływa na jakość procesu kształcenia i jakość życia osób uczestniczących w tym procesie. Równocześnie podtrzymuje się obowiązkowe praktyki zawodowe w programie studiów (bez względu na to, czy student pracuje, czy też nie), które w coraz większej liczbie godzin wchodzi do programów kształcenia. Ustawodawcy tłumaczą te rozwiązania dążeniem do praktyczności studiów i spełniania postulatów studentów. Warto wspomnieć, że nie jest to jedyna koncepcja praktyczności, ale najczęściej stosowana w wytycznych do programów kształcenia wyższego opartych na racjonalności instrumentalnej, a w konsekwencji niefortunne dla nauki i kształcenia rozdzielania praktyki od teorii (por. m.in. na ten temat Johnston 2005).

Zmagania z zatrudnialnością. Przypadek szwedzki

Problemy, z którymi zmagają się szwedzcy studenci nietradycyjni, związane są przede wszystkim z wiekiem. Po czterdziestce jest bardzo trudno uzyskać zatrudnienie, mimo że obowiązuje prawo o zakazie dyskryminacji, które obejmuje również wiek.

Pracodawcy są tego świadomi, a mimo to starsi absolwenci mają trudności na rynku pracy. Częściowo przyczyną tego są zwiększone oczekiwania dojrzałych kandydatów wobec pracy, która z pewnością jest atrakcyjna dla młodszych kandydatów, ale nie odpowiada potrzebom i planom osób dojrzałych. Drugie źródło trudności z zatrudnialnością wynika ze zbyt wysokich kompetencji dojrzałych kandydatów i nieumiejętności pracodawców w wykorzystaniu atrybutów dojrzałości przyszłego pracownika. Obok wieku w badaniach szwedzkich zauważono, że pochodzenie etniczne jest kolejną barierą w uzyskaniu zatrudnienia. Osoby badane, studenci opowiadają o zmaganiach językowych i o nazwiskach niebrzmiących jak szwedzkie, co też utrudnia wezwanie na rozmowę przez pracodawcę. Jeżeli chodzi o płeć, to na badanym kierunku i wśród pracowników HR dominują kobiety, co także zwiększa szanse mężczyzn na stanowiska kierownicze. Pochodzenie społeczne nie odgrywa już żadnej roli w uzyskaniu zatrudnienia w Szwecji, gdyż jest niewidoczne (por. także Bron, Thunborg, Edström 2014,). Szwedzcy studenci i absolwenci skarżą się, że praktyki i praca są zbyt łatwe do wykonywania. Mają poczucie nieprzystawalności uzyskanych kwalifikacji uniwersyteckich z niskimi wymogami pracodawcy rodzi pytania o sens studiów wyższych. Na szwedzkim rynku pracy zbyt mało jest ofert pracy na pełny etat, a dominują krótkie staże, co nie zadowala absolwentów studiów wyższych, szczególnie nietradycyjnych.

Strategie związane z zatrudnialnością szwedzkich studentów to przede wszystkim uzyskanie kwalifikacji przez ukończenie studiów wyższych oraz świadomy wybór kierunku dającego duże prawdopodobieństwo zatrudnienia. Kolejna strategia to znalezienie mentora, który wspomaga nietradycyjnych studentów w studiowaniu i organizacji kształcenia oraz przekazuje informacje o rynku pracy w danym zawodzie, co podwyższa możliwość szybkiego znalezienia pracy. Inną strategią jest działalność w organizacjach i związkach studenckich, a także zawodowych/profesjonalnych sieciach, organizatorach targów pracy czy spotkań z pracodawcami. Obok profesjonalnych sieci badani wskazują, że grupy towarzyskie i rodzinne są często równie skuteczne w poszukiwaniu zatrudnienia. Napisanie oryginalnego CV, które będzie odróżniać się od innych, oraz dobra prezentacja podczas rozmowy kwalifikacyjnej to dalsze strategie wskazywane przez szwedzkich studentów i absolwentów. Jednocześnie dużą wagę badani przywiązują do doświadczenia zawodowego, którego pracodawca nie może od nich wymagać, ale – jak sądzą badani – jego posiadanie zwiększa ich szanse na zatrudnienie. Badani zwracają uwagę, że istnieją dwie różne „zatrudnialności”: pierwsza, aby otrzymać pracę, a druga, aby wykonywać pracę. Studenci i absolwenci koncentrują się na tej pierwszej, pracodawcy zaś na drugiej. Różnica (także zauważana przez studentów) polega na ocenie wiedzy teoretycznej, którą można zdobyć tylko na uniwersytecie i będzie przydatna w wykonywaniu zawodu wcześniej czy później; natomiast praca/wykonywanie zawodu to miejsce, gdzie można nabyć wszelkich umiejętności praktycznych i nie trzeba rozpoczynać ich kształcenia na uniwersytecie.

Zmagania z zatrudnialnością. Przypadek polski

W badaniach polscy studenci i absolwenci identyfikowali szeroką gamę problemów z zatrudnialnością. Większość osób badanych w swojej biografii ma negatywne i/lub trudne doświadczenia z rynkiem pracy. Praca, którą wykonują podczas studiów, najczęściej znajduje się nisko w hierarchii zawodów, z reguły ma ona charakter tymczasowy i niestabilny, jest nisko płatna i niewymagająca kompetencji, co jednocześnie wywołuje brak perspektyw rozwoju i awansu. Te negatywne doświadczenia kształtują u studentów postrzeganie i ocenę rynku pracy jako układu towarzysko-rodzinnego, a zatrudnienie jako efekt odpowiednich znajomości, a nie wykształcenia czy doświadczeń zawodowych (pomimo to, paradoksalnie, absolwenci podejmują edukację na wyższych poziomach i różnych formach kształcenia).

Studenci, którzy wykonują zawody związane z kierunkiem studiów, zawsze wskazują na pracę jako główny motyw podjęcia kształcenia, tj. utrzymanie pracy np. w przypadku zawodów wymagających kwalifikacji, awans zawodowy, rozwój kompetencji etc. Polską grupę studentów i absolwentów charakteryzuje bardzo niska mobilność zawodowa i gotowość do zmiany miejsca pracy, a jednocześnie podkreślanie braku oferty staży i praktyk w instytucjach przyszłej pracy zawodowej (co niewątpliwie wymaga od studenta negocjacji z obecnym pracodawcą, podjęcia ryzyka utraty wykonywanej pracy, wyjazdu poza granice kraju, reorganizacji życia zawodowego i rodzinnego). Jednocześnie świat pracy i polskie ustawodawstwo nie oferują żadnych systemów wsparcia dla osób uczących się i podnoszących własne kwalifikacje (poza własną firmą). Często aktywność edukacyjna studentów pracujących jest wręcz ukrywana przed pracodawcą.

Zdaniem badaczy do najtrudniejszych i najgłębszych zmagania biograficznych należy pogodzenie wielości pełnionych ról społecznych (rodzic, pracownik, student), a także – wynikających z faktu uczenia się czy też tranzycji zdobytej wiedzy – kryzysów tożsamościowych dotyczących pełnionych ról, obrazu siebie i własnego świata.

W Polsce wiek dojrzałych studentów jest kluczowym czynnikiem utrudniającym studiowanie – zarówno w samej uczelni, jak i otoczeniu społecznym studenta. Brak w społeczeństwie upowszechnienia idei uczenia się przez całe życie osób dorosłych, które zakończyły swoją edukację formalną, brak promocji korzyści płynących z powrotów do edukacji formalnej osób dojrzałych i ich edukacyjnego zaangażowania na rzecz społeczeństwa są główną przyczyną nieprzychylnych, czasami wręcz wrogich, postaw wobec aktywności edukacyjnej osób dojrzałych.

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

jeszcze, że robotnicy nie muszą doksztalać się i poszerzać wiedzy swojej (studentka, nauki społeczne).

Jak absolwenci radzą sobie z zatrudnialnością? Jak wzmacniają swoje szanse na (znaczące dla nich) zatrudnienie, utrzymanie pracy bądź zmianę w zatrudnieniu? Analiza wywiadów pokazuje, że wśród polskich studentów i absolwentów nietradycyjnych można wyróżnić cztery strategie. Pierwszą nazwano „wielość dróg i zasobów”, która polega na klasycznym gromadzeniu kapitału, wzmacniającym „zatrudnialność” (dyplomów, zaświadczeń, doświadczeń), ale też na zauważeniu różnorodności i zmienności świata pracy, (nowych) zawodów, wymaganych kompetencji:

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

Druga strategia, mocno wpisana w biografie osób badanych, jest związana z planowaniem, realizacją celów i wytrwałością:

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

Jednym z kolejnych powtarzających się wzorów doświadczeń biograficznych wśród osób badanych było podejmowanie wyzwania związanego z samozatrudnieniem, które określono jako strategię „kreowania własnego losu”.

(...) Taką rzecz, którą zrozumiałam całkiem niedawno i dosyć dobitnie, właśnie przez doświadczenie to do mnie dotarło, to było to, że te różne doświadczenia które miałam jakby cały czas kierują mnie ku takiej drodze, żeby otworzyć swoją firmę i pracować na swój rachunek. I robić to co chcę. Może otworzę jakąś fundację? Może będę pisać projekty, ale to jest ten kierunek, który chciałabym obrać. Te doświadczenia właśnie w tę stronę mnie kierują (...) (studentka, praca socjalna).

W badaniach wskazywano także na strategię szczególną, związaną z procesem rekrutacyjnym na rynku pracy. Studenci i absolwenci nietradycyjni uważają, że

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

„Po pierwsze osobowość” to strategia, która podkreśla nie tyle kompetencje w pisaniu CV, ile przede wszystkim umiejętność autoprezentacji i wykazania znajomości swoich atutów.

Zakończenie

Wyniki badań nad „zatrudnialnością” zarówno w Polsce, jak i Szwecji wskazują na liczne podobieństwa w przebiegu zatrudnienia i podejściu do niego w grupie studentów i absolwentów. Natomiast odmienności wynikają raczej z kontekstów społecznych, kulturowych a nawet ze sposobów uprawiania polityki edukacyjnej wobec dojrzałych studentów między Szwecją a Polską. Podobieństwa natomiast dotyczą: łączenia nauki z pracą i życiem rodzinnym, rodzajów i obszarów zmagania (zarówno tożsamościowych, jak i finansowych), trudnych doświadczeń z zatrudnialnością czy wreszcie wybierania podobnych strategii radzenia sobie na rynku pracy, jak np.: nabywanie dodatkowych umiejętności, budowanie sieci formalnych i nieformalnych relacji, kontaktów realnych i wirtualnych, silna koncentracja na poszukiwaniu **znaczącego** dla badanych zatrudnienia. Warto również podkreślić, że w obu uczelniach grupa nietradycyjnych, dojrzałych studentów wskazuje na uczenie się i poznawanie jako procesy, które istotnie kształtują ich całą biografię, a nie tylko wybór zawodu czy zatrudnienia. Zrozumienie autotelicznej wartości edukacji jest bardzo budujące, pomimo że analizy polityk szkolnictwa wyższego u wszystkich partnerów projektu EMPLOY jasno wskazują, iż mamy do czynienia ze wspomnianym wcześniej przesunięciem odpowiedzialności z państwa i społeczeństwa na jednostkę. To ona jest odpowiedzialna za nabycie kompetencji i prawidłowe rozpoznanie rynku pracy jeszcze przed decyzją o podjęciu studiów i wyborze kierunku. Paradoksalność tej sytuacji dotyka wszystkich grup studenckich, a także uczelni, które balansują między dążeniem do utrzymania autonomii a wymaganym przez gospodarkę podporządkowaniem kształcenia do (zmieniających się i często nieprzewidywalnych) potrzeb rynku pracy.

Bibliografia

- BRON A., 2017, *Researching higher education students' biographical learning*, [in:] A. Antikainen, I. Godson, M. Andrews & P. Sikes, *The Routledge International Handbook on Narratives and Life History*, Routledge, London.
- BRON A., THUNBORG C., 2016, O teoretyzowaniu danych biograficznych. Przypadek studentów nietradycyjnych1. *Teraźniejszość- Człowiek – Edukacja*. Kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej. Vol. 19, no 3 (75), pp. 139–153.

- BRON A., THUNBORG C. & EDSTRÖM E., 2014, *Ethnicity and class matters: experiences in Swedish higher education*, [in:] F. Finnegan, B. Merrill & C. Thunborg (eds.), 2014, *Student Voices on Inequalities in European Higher Education*, Routledge, London.
- CLARKE M., 2008, *Understanding and managing employability in changing career contexts*, *Journal of European Industrial Training*, 32, 4, 258–284.
- CZUBAK-KOCH M., MONTEAGUDO J., NIZIŃSKA A., PADILLA-CARMONA T., 2017, *Między uniwersytetem a światem pracy. Tranzycje w narracjach studentów polskich i hiszpańskich*, *Dyskursy Młodych Andragogów* nr 18, 9–18.
- Europejskie Szkolnictwo Wyższe w 2012: *Raport z wdrażania procesu bolońskiego* <http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice>.
- FEJES A., 2010, *Discourses on employability: constituting the responsible citizen*, *Studies in Continuing Education*, 32 (2), 89–102.
- FIELD J., MERRILL B., WEST L., 2012, *Life history approaches to access and retention of non-traditional students in higher education: a cross-European approach*, *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults –RELA*, Vol.3, no. 1.
- FINNEGAN F., FLEMING T., KURANTOWICZ E., NIZIŃSKA A., 2011, *Uczenie się i uznanie: doświadczenia studentów i badaczy w projekcie RANLHE*, *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, nr 1 (53), 7–19.
- FINNEGAN F., MERRILL B., THUNBORG C. (red.), 2014, *Student Voices on Inequalities in European Higher Education: Challenges for theory, policy, practice in a time of change*, Routledge, London.
- JENDZA J., 2017, *Pozycjonowanie studentów w narracjach pracowników naukowo-dydaktycznych uniwersytetu jako kontekst dla refleksji nad dydaktyczną funkcją szkoły wyższe*, *Dyskursy Młodych Andragogów*, nr 18, 35–46.
- JOHNSTON R., 2005, *Teoria i praktyka w badaniach edukacyjnych – kilka spostrzeżeń*, [w:] E. Kurantowicz, M. Nowak-Dziemianowicz (red.), *Narracja – krytyka – zmiana*, Wydawnictwo Naukowe DSW, Wrocław.
- KURANTOWICZ E., NIZIŃSKA A., MONTEAGUDO J., PADILLA-CARMONA T., 2017, *Uniwersytet i pracodawcy w Polsce i Hiszpanii. Konfrontacje, oczekiwania, perspektywy*, *Studia Edukacyjne*, nr 44, s. 23–43.
- KWAŚNICA R., 2008, *Wskaźnik Dojrzałości Kadrowej Uczelni (WDK). Projekt rozwiązania problemu wieloletowości i fikcyjnego istnienia szkół wyższych*, [w:] B.D. Gołębnik (red.), *Pytanie o szkołę wyższą. W trosce o człowieczeństwo*, Wydawnictwo Naukowe DSW, Wrocław.
- NILSSON S., 2016, *Employability, Employment and the Establishment of Higher Education Graduates in the Labour Market*, [in:] M. Tomlinson & L. Holmes (eds.) *Graduate Employability in Context. Theory, Research and Debate*, Palgrave Macmillan.
- ROTHWELL A. & ROTHWELL F., 2016, *Graduate Employability: A Critical Oversight*, [in:] M. Tomlinson & L. Holmes (eds.), *Graduate Employability in Context. Theory, Research and Debate*, Palgrave Macmillan.
- THIJSSSEN J.G., VAN DER HEIJDEN B.I. & ROCCO T.S., 2008, *Toward the Employability – Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives*, *Human Resource Development Review*, 7, 2, 165–183.
- Working Group on Employability, 2009, *Raport to Ministers, Bologna Conference, Leuven/Louvain-la Neuve 28–29 April 2009*. www.ond.vlaanderen.be (dostęp: 19.09.2009).
- WILLIAMS S., DODD L.J., STEELE C. & RANDAL R., 2016, *A systematic review of current understandings of employability*, *Journal of Education and Work*, 29, 8, 877–901.

Struggles with the employability of non-traditional students: Reflections of Polish and Swedish researchers

In the article, we compare the results of research conducted among non-traditional students in Poland and Sweden. We look for both similarities and differences in the settings which on the one hand quite considerably differ in terms of educational systems, yet on the other resemble each other in terms of the labour market conditions caused by global factors. Our research concerns “employability” as a concept that has become particularly popular in the European Union’s education policy, which promotes close links among universities, the labour market and the economy. In the critical discourse on employability, researchers argue that this marks an important turning point in the debate on and practices in this field, as responsibility for employment is transferred from the state (economic policies and the labour market) onto the individual (acquiring proper skills that respond to the needs of the labour market). The article describes struggles with the employment and employability of a group of students who are referred to as non-traditional (underrepresented in higher education), against the background of the two countries’ different organisations of higher education, the obstacles these students face in access to the labour market and their ways of coping with employability. The research was conducted by means of biographical interviews within the framework of the international EMPLOY project funded from the Erasmus+ programme (2014-1-UK01-KA203-001842-TP).

Keywords: *non-traditional students, transition from university to employment and work, struggles of students and graduates with employability, Polish and Swedish student experiences*