

FUNDACJA DZIELNICO

Agnieszka Chlebowska-Ogurkis, Alicja Koperska

Identyfikacja problemów przejścia między edukacją wyższą a pracą z wykorzystaniem metody Action Research

Raport wykonany w ramach projektu:

„Poprawa jakości kształcenia i zarządzania na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu”

Poznań 2022

Szanowni Państwo,

przedstawiony raport powstał w ramach projektu „Poprawa jakości kształcenia i zarządzania na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu”, realizowanego przez Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu i współfinansowanego przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, POWR.03.05.00-00-z054/18). Jego podstawą jest badanie przeprowadzone według metodologii Action Research w celu diagnozy problemów przejścia między edukacją wyższą, a pracą studentów UEP.

Raport jest efektem kilkumiesięcznego procesu zaprojektowanego i prowadzonego dla grupy studentek i studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, wykorzystany zostanie do projektowania kształcenia dostosowanego do wymagań rynku pracy.

Autorki procesu oraz przedłożonego raportu to:

Agnieszka Chlebowska-Ogurkis - badaczka i moderatorka procesów oraz warsztatów metodą Design Thinking, mentorka innowacji. Wspiera grupy, instytucje i organizacje w tworzeniu nowych rozwiązań i we wdrażaniu ulepszeń. Prezeska „Fundacji dzielnic”, której jednym z głównych celów jest wspieranie i wzmacnianie społeczności lokalnych.

Alicja Koperska - badaczka zaangażowana w projekty analiz jakościowych dotyczących integracji społeczności lokalnych i ewaluacji usług publicznych. Jest trenerką i facylitatorką wspierającą organizacje publiczne, pozarządowe i prywatne w projektowaniu inkluzyjnych usług skierowanych do osób doświadczających wykluczenia społecznego.

Raport składa się z czterech rozdziałów. Pierwszy rozdział prezentuje metodę Action Research, a drugi – proces badawczy zrealizowany na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Opisano w nim tematykę spotkań badawczych i sylwetki zapraszanych gości. Trzeci rozdział stanowi omówienie zdiagnozowanych problemów przejścia studentów od edukacji do rynku pracy. Czwarty to natomiast podsumowanie w postaci rekomendacji adresowanych przez studentów w trakcie trwania procesu Action Research.

Serdecznie zapraszamy do lektury!

Spis treści

Spis treści.....	3
Action Research – o metodzie.....	4
Badanie Action Research na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu	7
Problemy przejścia między edukacją wyższą, a pracą studentów UEP.....	16
Problemy w poszukiwaniu tożsamości zawodowej.....	16
Postrzegane rozbieżności między wiedzą akademicką a rzeczywistymi wymaganiami w miejscu pracy.....	21
Presja dostosowania się	24
Poczucie przeciążenia i wyczerpanie emocjonalne.....	27
Wyobrażenia o dorosłości , lęk przed skończeniem studiów.....	29
Podsumowanie.....	33
Przypisy.....	36

Action Research – o metodzie

W tym rozdziale przedstawimy krótki przegląd naszego podejścia do badań w działaniu (Action Research) w ramach projektu „Poprawa jakości kształcenia i zarządzania na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu”. Badania w działaniu narodziły się, gdy naukowcy i praktycy społeczni zainteresowani nie tylko generowaniem wiedzy naukowej, ale także jej użytecznością w rozwiązywaniu problemów praktycznych, usiłowali „wypełnić lukę między teorią a praktyką” (Selener, 1997, s. 58). Za punkt wyjścia do wyjaśniania ich istoty przyjmuje się zwykle prace Kurta Lewina, który chciał wykorzystać *“badania w naturalnym otoczeniu do zmiany sposobu interakcji badacza z tym otoczeniem”* (Ferrance, 2000, s. 7). Lewin dostrzegł ważną rolę uczestnictwa w procesach planowanej zmiany i skonstruował teorię badań w działaniu, opisując je jako *“badania przebiegające w spirali kroków, z których każdy składa się z elementu planowania, działania i oceny wyniku działania”* (Altrichter i inni, 2022, s. 8). Twierdził, że aby zrozumieć i zmienić praktyki społeczne pewnych osób, naukowcy społeczni muszą włączyć te osoby we wszystkie fazy badania. Model Lewina (Adelman, 1993), łączący badania i działanie w celu zwiększenia zrozumienia i generowania zmian podkreśla, że wprowadzenie działania do modelu naukowego w żaden sposób nie oznacza, że stosowane procedury i techniki są pod jakimkolwiek względem mniej naukowe niż te, które byłyby wymagane w przypadku innego typu metod (Adelman, 1993).

Charakterystyczne dla badań w działaniu jest to, że procedurę badawczą rozpoczyna się od koncepcji, idei lub celu do osiągnięcia, a nie od ustalonej hipotezy. W przypadku projektu „Poprawa jakości kształcenia i zarządzania na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu” celem była identyfikacja barier wchodzenia na rynek pracy studentów UEP biorących udział w badaniu oraz przygotowanie dla nich indywidualnego sposobu pokonywania tych barier.

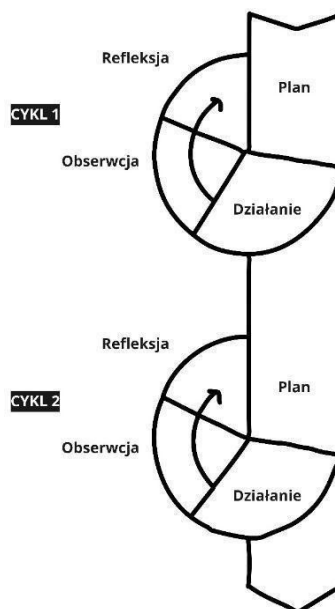
Podstawową zasadą leżącą u podstaw Action Research jest to, że badania te polegają na *“zidentyfikowaniu problematycznego obszaru, wyobrażeniu sobie możliwego rozwiązania, wypróbowaniu go, ocenie czy zadziałało i zmianie praktyki w świetle tej oceny”* (McNiff, 2002, s. 7). Aby zbudować w myśl tej zasady proces naukowy, badacze muszą określić, dlaczego chcą zbadać lub zgłębić konkretną kwestię i zebrać informacje lub dane, aby pokazać ten proces. Zasadniczo metodologia badań w działaniu polega więc na tym, że badacze nieustannie oceniają i upewniają się, że obserwowane przez nich działania przybliżają uczestników do

pożądanego celu, stąd przedmiotem projektu było nie tylko samo określenie barier, ale też próba zaprojektowania sposobów przeciwdziałania im. Centralnym elementem Action Research jest proces rozwoju uczestników badania, a więc śledzenie zmian w ich zachowaniu i postrzeganiu swojej sytuacji oraz bieżące obserwowanie postępów.

Badania w działaniu znane są jako praktyki autorefleksyjne, ponieważ angażują uczestników w refleksję nad własną pracą. Jest to moment, w którym uczestnicy badają i konstruują, a następnie oceniają i rekonstruują swoje problemy (Grundy, 1997, s. 28).

Badania w działaniu nie mogą być prowadzone jednorazowo, ale są ciągłym procesem - stąd ich cykliczny lub spiralny charakter. Jego intencją jest głębsze zrozumienie konkretnej sytuacji, zaczynając od konceptualizacji problemu i przechodząc przez kilka interwencji i ewaluacji. Taki schemat działania został zastosowany w ramach projektu „Poprawa jakości kształcenia i zarządzania na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu”. Poniższa ilustracja jest próbą jego graficznej reprezentacji.

Rys. 1. Schemat czynności badawczych Action Research



źródło: opracowanie własne

Przeprowadzone badanie odbyło się w nurcie partycypacyjnym. Maguire (1987) definiując ten nurt stwierdził, że oferuje on partnerstwo opierające się na zasadzie: *"każdy z nas wie pewne*

rzeczy, żaden z nas nie wie wszystkiego. Pracując razem, będziemy wiedzieć więcej". Zakłada się więc, że nie istnieje dychotomia pomiędzy poziomem wiedzy badaczy, a uczestników procesu. Badania partycypacyjne wymagają, by wszystkie strony były otwarte na osobistą transformację i uświadamianie. Uczestnicy znają swoją historię i mogą powiedzieć badaczom czego już próbowali i jakie to przyniosło efekty. Są również zdolni do samodzielnego działania i szczegółowej oceny rozwiązań pod kątem ich przydatności w ich własnym środowisku. Badania w działaniu są również często określane jako badania oparte na praktyce, ponieważ angażują praktyków. Podobnie było w przypadku badań prowadzonych na rzecz niniejszego raportu.

Badanie Action Research na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu

Schemat badań w działaniu prowadzonych w ramach projektu „Poprawa jakości kształcenia i zarządzania na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu” oparty był o indywidualne wywiady wstępne z uczestnikami procesu, które stanowiły podstawę do zaplanowania tematyki 10 kół badawczych, które odbywały się w roku akademickim 2021/2022. Każde spotkanie (koło badawcze) oprócz wymiany doświadczeń było również sposobnością do rozmowy z praktykami i praktyczkami, ekspertkami i ekspertami w swoich dziedzinach, osobami doświadczonymi zawodowo.

Tematy poszczególnych spotkań zostały przedstawione studentkom i studentom oraz skonsultowane z nimi podczas pierwszego spotkania, które miało charakter warsztatu wydobywczego. Poniżej prezentujemy tematykę i charakter spotkań.

Spotkanie 1.

Spotkanie organizacyjno-integracyjne w formie warsztatu wydobywczego. Przedstawiono na nim interesariuszy zaangażowanych w badanie - badaczy, gości i uczestników. Podczas koła doszło też do omówienia celów, metod i harmonogramu badań, określenia ról i obowiązków każdego zaangażowanego, ustalenia jasnych oczekiwań i celów badania oraz ustanowienia kanałów komunikacji, takich jak regularne spotkania (wymiana doświadczeń), poczta elektroniczna (konsultacje CV, listów motywacyjnych, indywidualne pytania) oraz komunikator internetowy (bieżące informacje organizacyjne). Podczas spotkania 1. studenci podkreślali jak ważna jest dla nich praca w bezpiecznej atmosferze. Jednym z powtarzających się osobistych celów uczestnictwa w badaniu było uzyskanie wsparcia, ale też wzmocnienie pewności siebie i zwiększenie samoakceptacji dzięki wsparciu życzliwej grupy.

Spotkanie 2.

Koło badawcze poświęcone tematowi zarządzania sobą w czasie oraz planowania własnej pracy. Studenci wypracowali narzędzia oceny tego co zabiera im energię, a co im ją daje, co

ich motywuje, co sprawia, że osiągają cele, co ich spowalnia lub blokuje działania. Wymienili się sposobami na zarządzanie swoją energią i na otrzeźwienie w niemocy – fizyczne, emocjonalne i mentalne. Rozmowa dotyczyła też różnych typów pracy: zadań rutynowych, wymagających zaangażowania i zadań twórczych – wymagających proaktywności.

Podczas pracy z przygotowanymi wcześniej formularzami autodiagnozy i planowania dotyczącymi wyżej wymienionych tematów okazało się, że studenci sprawnie oceniają poziom swojej energii i wiedzą na czym mogłoby polegać zarządzanie nią. Wyzwaniem jednak okazało się wyznaczenie celów oraz uporządkowanie planu dnia w taki sposób, by energia była faktycznie efektywnie wykorzystywana. Większość uczestników przyznała, że chce i potrzebuje nauczyć się dbać o swój poziom energii. Studenci wyrazili też przekonanie, że kontekst studiowania utrudnia im zarządzanie zadaniami tak, by dobrze wykorzystywać energię twierdząc tym samym, że łatwiej jest to osiągnąć pracując na etacie.

Studenci odbyli dodatkowo sesję pracy z wizją z zaproszoną gościnią - Moniką Grzesiak-Chmurą - trenerką, coachką, project managerką. Monika specjalizuje się w prowadzeniu procesów rozwojowych dotyczących przedsiębiorczości, kompetencji trenerskich i społecznych, twórczego rozwiązywania problemów. Jest moderatorką warsztatów, które mają na celu opracowanie lub udoskonalenie produktów i usług, budowanie strategii rozwoju. Prowadzi Fundację Wspierania Rozwoju Innowator. Monika przedstawiła uczestnikom zadanie i zaprosiła do niego jedną ze studentek - uczestniczkę, która sama się zgłosiła i określiła wyzwanie, nad którym chciała pracować - ukończenie pracy magisterskiej. W trakcie trwania ćwiczenia okazało się jednak, że narzędzie skuteczne w długofalowej współpracy coachingowej nie spełniło swojej roli w trakcie krótkich zajęć. Uczestnicy wyciągnęli z tego doświadczenia istotny wniosek o tym, że wsparcie, którego potrzebują powinno być poprzedzone pogłębioną indywidualną diagnozą potrzeb.

Zgodnie z planem na spotkanie została zaproszona również osoba, która podjęła aktywność zawodową za granicą. Studenci sygnalizowali taką potrzebę zarówno w wywiadach wstępnych, jak i podczas pierwszego spotkania, ponieważ łaknęli wiedzy na temat sposobów poszukiwania pracy poza Polską oraz chcieli usłyszeć o wyzwaniach związanych z dopasowaniem się do innej kultury pracy i życia w oddaleniu od rodziny i przyjaciół. Opowiedziała im o tym Agata Kochaniewicz - doktorantka na wydziale Antropologii Społecznej w Norwegian University of Science and Technology w Trondheim. Agata zajmuje się badawczo

i zawodowo tematyką mobilności i migracji w perspektywie feministycznej i postkolonialnej. Jest współtwórczynią inicjatywy „Flerkulturelt liv” – serii debat dotyczących rasizmu, reprezentacji i inkluzyjności.

Szczególnie ciekawy dla uczestników okazał się kontekst kulturowy pracy za granicą. Bardzo interesował ich “szklany sufit” w Norwegii, zastanawiali się jak wiele lat trzeba poświęcić tam na osiągnięcie sukcesu i czy jest to wysiłek warty rozłąki z bliskimi. Członkowie grupy byli podzieleni w ocenie: część z nich chciałaby doświadczyć pracy za granicą (ze względu na możliwości rozwoju, sposobność doskonalenia języka, wyższe zarobki), część natomiast czuje się zakotwiczona w Poznaniu lub w Polsce. Opowieść Agaty dla większości była krzepiąca. Zaczynała ona swoją pracę w Norwegii od najprostszych i najcięższych prac fizycznych. Agata podkreślała jednak, że te właśnie doświadczenia przełożyły się na jej lepsze rozumienie społeczności Norwegów oraz ułatwiły późniejsze uzyskanie pracy bardziej zgodnej z jej aspiracjami. Agata odpowiadając na pytania studentów mówiła o braku konkretnego planu przed wyjazdem oraz radziła poszukiwać zawodu eksperymentując wśród obszarów, które “się lubi”. Te propozycje wzbudziły dyskusję studentów i były dla nich bardzo przejmujące. Konkluzją rozmowy był wniosek o tym, że doświadczenie zdobywane za granicą zawsze może zostać przekute w wartość, ponieważ świadczy o proaktywności i otwartości. Cechy te zdaniem studentów przydatne są natomiast nie tylko w budowaniu kariery zawodowej, ale również w życiu.

Spotkanie 3.

Koło badawcze poświęcone było wpływowi osobistych wartości na orientację zawodową. Studenci dzielili się swoim rozumieniem takich pojęć jak wartość pracy i wartościowe życie. Rozmowy dotyczyły potrzeb studentów związanych z poczuciem sensu w pracy. Okazało się, że są to: dostęp do wsparcia, gdy pojawia się problem oraz wpływ na klimat organizacyjny i na dobre, życzliwe relacje ze współpracownikami. Jednym z zaproszonych gości był Robert Ogurkis - facylitator, trener i terapeuta prowadzący warsztaty dla grup i społeczności. Robert prowadzi warsztaty dla zespołów, wspiera je w wyzwaniach związanych ze współpracą oraz projektuje procesy rozwojowe. Prowadzi też terapie indywidualne dla dorosłych i młodzieży. Już podczas pierwszego spotkania organizacyjnego studenci podnieśli wątek wsparcia

terapeutycznego. Robert opowiedział więc uczestnikom o narzędziu, które nazwał "*osobistą apteczką wsparcia*". Jest to zbiór wybranych indywidualnie technik, które można łatwo wykorzystać w trudnych sytuacjach życiowych. Podczas rozmowy, uczestnicy dyskutowali również o wartościach. Chociaż byli w stanie wymienić wartości, które uważają za własne, trudno im było odnosić je faktycznych życiowych sytuacji. Ćwiczenie, w którym opisywali wartości przez filmy i muzykę, pozwoliło im na zrozumienie ich emocjonalnego znaczenia i związku z ich stylem życia, co uczyniło je bardziej realnymi i zrozumiałymi. Podczas sesji uczestnicy ćwiczyli także negocjacje wartości, co pozwoliło im zrozumieć, że wartości nie są stałe, ale raczej mogą być elastyczne i negocjowane, a ich celem jest nie usztywnianie, a dawanie sensu działaniom. Spotkanie pozwoliło studentom rozpoznać, że wartości nie są jedynie abstrakcyjnymi pojęciami, ale mają istotne znaczenie dla ich codziennego życia i pomagają im definiować granice, rozumieć potrzeby innych i kontekst różnych sytuacji.

Drugą gościnią obecną na spotkaniu była Zofia Zochniak – założycielka firmy UbraniaDoOddania zmieniającej rynek mody w Polsce. Zofia jest promotorką działań związanych ze zrównoważoną produkcją. W rankingu portalu BRIEF.PL została umieszczona na liście 50 Najbardziej Kreatywnych w Biznesie. Magazyn Twój Styl uhonorował ją tytułem „Doskonałość Sieci 2022”, a firma UbraniaDoOddania została nagrodzona w kategorii "Kampania zintegrowana – Business to consumer (B2C)" w konkursie Golden Arrow 2022 za współpracę z marką Electrolux. Studenci mieli do niej wiele pytań o budowanie marki UbraniaDoOddania. Dzięki opowieści Zofii, która daleka była od narracji sukcesu, uczestnicy mieli okazję zobaczyć jak wygląda proces tworzenia przedsiębiorstwa z misją ochrony środowiska i posłuchać o tym jak ważny w zakładaniu swojej firmy jest upór. Zofia opowiadała o trudnościach związanych z wypracowaniem modelu biznesowego, który jest zarówno ekologicznie odpowiedzialny, jak i rentowny. Studenci byli szczególnie zainteresowani wątkiem dotyczącym "prawdy" w życiu zawodowym i dzielili się swoimi wątpliwościami. Zofia opowiedziała im również o swoim doświadczeniu, w którym zatrudniła osobę, która nie spełniała wszystkich wymagań rekrutacyjnych, ale miała pomysł na konstruktywne zmiany w firmie. Zofia podkreślała, że jej zdaniem najważniejsze cechy dobrego pracownika to transparentność, szczerść i proaktywność.

Spotkanie 4.

Spotkanie dotyczyło pracy jako elementu procesu rozwoju osobistego i zadań rozwojowych. Studenci dzielili się swoimi spostrzeżeniami dotyczącymi osobistej sytuacji próbując odpowiedzieć na pytania takie jak „gdzie obecnie jestem?” i „gdzie chcę być?”. Zastanawiali się nad tym jakie mają cele i jak planują działania, żeby je urzeczywistnić. Określali swoje zasoby fizyczne, intelektualne i inne oraz podejmowali refleksję nad swoją sprawczością w kontekście warunków środowiska społecznego, osobistych przekonań i wartości. Zaproszonym gościem był Grzegorz Gwardys - lider zespołu Data Science / Computer Vision w firmie Promity realizującej prace badawczo-rozwojowe (B+R) oraz usługi z zakresu Data Science. Na Politechnice Warszawskiej pełni on funkcję wykładowcy na studiach podyplomowych z Deep Learning. Jest prelegentem wielu konferencji branżowych, w tym Rzeczpospolita Data Analytics Forum 2019, CDO Forum 2019, czy ABSL Club. Jest również członkiem i prelegentem Warszawskiej Grupy Użytkowników Pythona (PyWaw). Posiada prawie 10 lat komercyjnego doświadczenia w uczeniu maszynowym i Deep Learningu, wizji komputerowej i przetwarzaniu języka naturalnego. Spotkanie z Grzegorzem było cenną okazją dla studentów, by dowiedzieć się więcej o rynku pracy w IT oraz o wymaganiach stawianych przez pracodawców. Zadawali oni wiele pytań dotyczących możliwości zdobywania doświadczenia w branży IT. Grzegorz przedstawił im swoją opinię o tym, że warto aplikować na stanowiska w tej branży nawet bez wiedzy technicznej. Jego zdaniem pomysł na rozwój firmy i siebie jest równie istotny. To zaskoczyło uczestników spotkania, którzy wcześniej uważali, że posady w IT nie zachęcają do kreatywnego podejścia i najważniejsze są w nich umiejętności techniczne. Grzegorz podkreślił, że dobry zespół to nie tylko taki, który jest mocny technicznie, ale również “zrównoważony” czyli taki, w którym pojawiają się członkowie o różnych talentach, osobowościach i posiadają różne kompetencje. Ta opinia była dla studentów bardzo intrygująca.

Spotkanie 5.

Koło badawcze poświęcone było tematowi przenikania się studiów, pracy i życia osobistego. Studenci dzielili się na nim swoimi sposobami na to jak utrzymać zdrowy balans i zachować lub kształcić rezyliencję – umiejętność zapobiegania negatywnym skutkom stresu.

Podjmowali refleksję nad poziomem satysfakcji w najważniejszych obszarach swojego życia. Część spotkania była także poświęcona odmiennemu tematowi - rozpoczynaniu ścieżki kariery zawodowej w branży technologicznej. Poprzednie spotkanie z Grzegorzem Gwardysem rozbudziło wiele pytań studentów i chcieli oni poznać więcej punktów widzenia na ten temat. Zaproszoną gościnią była więc Joanna Ochocińska - Senior IT Recruitment Specialist w firmie Capgemini. Jest ekspertką z sześcioletnim doświadczeniem w rekrutacji i selekcji, HR Business Partnerką oraz koordynuje w swojej firmie program Women@Capgemini. Joanna pokazała studentom przegląd stanowisk w IT. Wielu z nich zaskoczyło, że pisanie i implementowanie oprogramowania to nie jedyny typ zadań w tej branży. Joanna opowiedziała uczestnikom o tym czym zajmuje się programista, inżynier oprogramowania, tester oprogramowania, specjalista ds. bezpieczeństwa, administrator sieci, analityk danych, specjalista ds. automatyzacji, specjalista ds. UX/UI, product owner i kierownik projektu. Wiele z tych stanowisk nie wymagało dużej wiedzy technicznej, co potwierdzało tezę Grzegorza z poprzedniego spotkania. Studenci przyznali, że ich opinia o hermetyczności branży mogła być stereotypem i część z nich postanowiła przemyśleć zaaplikowanie na staże oferowane przez Joannę.

Spotkanie 6.

Koło badawcze poświęcone było pracy zespołowej. Studenci dyskutowali o roli komunikacji we współpracy, określali warunki dla dobrego przebiegu pracy grupowej. Podjmowali też refleksje na temat swojej roli w sytuacjach zbiorowego działania. Spotkanie miało w całości charakter ćwiczeniowy. Wyniki warsztatów wskazały na istotne znaczenie komunikacji w życiu i przyszłej pracy studentów. Wiele osób opowiadało o swoich trudnościach w komunikowaniu się z liderami w pracy lub grupach studenckich oraz w sytuacjach, gdy byli pod naciskiem grupy. Studenci dostrzegli, że umiejętność skutecznej komunikacji jest kluczowa dla jakości życia i pracy. Zaznaczyli również znaczenie granic w komunikacji i że transparentna komunikacja pozwala na ich określenie i jest formą dbania o siebie. Wiele osób wspomniało o swoich doświadczeniach udziału w organizacjach studenckich, które pozwoliły im ćwiczyć komunikację i wchodzenie w różne role (np. lidera).

Spotkanie 7.

Spotkanie poświęcone było pracy w branży consultingowej, którego potrzebę studenci sygnalizowali w wywiadach indywidualnych. Interesowały ich stanowiska jakie w różnych obszarach pracy consultingowej można zajmować i obowiązki z nimi związane, a także wymagane kompetencje. Zaproszona gościni jest współwłaścicielką firmy consultingowej zajmującej się wsparciem firm z sektora MŚP, korporacji i instytucji w rozwijaniu nowych strategii, usług i produktów. Była to Katarzyna Talaga-Korczyńska - moderatorka Design Thinking, realizatorka dużych procesów strategicznych dla marek takich jak SWISS KRONO, MetLife, BRW oraz projektów badawczych w wielu branżach. Katarzyna pomaga przedsiębiorcom budować strategię komunikacji marki. Poprzez pracę warsztatową nie tylko opracowuje na rzecz klienta podstawowe założenia do działań wizerunkowych, ale również kładzie duży nacisk na umiejętność jej realizacji w działaniu. Uczy klientów pracy z własną marką. Podczas spotkania ze studentami wykorzystwała elementy pracy metodą design thinking, której używa na co dzień. Większość osób na sali zetknęła się z nią po raz pierwszy. Kasia zaproponowała sprint procesu, podczas którego uczestnicy wzajemnie wypracowali pomysły strategii poszukiwania pracy zgodnej z ich wartościami i potrzebami. Członkowie grupy byli zaskoczeni "*lekkim*" podejściem oraz kreatywnością, jaka towarzyszyła pracy. Zawód Katarzyny był dla niektórych z nich interesującą ścieżką rozwoju. Pomysły, które wypracowali zrobili na nich finalnie pozytywne wrażenie, byli zaskoczeni tym, że po fazach prototypowania i sprawdzania swoich pomysłów wypracowane przez nich narzędzia były bardzo dobre i odpowiadające ich indywidualności.

Spotkanie 8.

Spotkanie poświęcone było pracy w branży komunikacji, marketingu i public relations, którego potrzebę studenci sygnalizowali w wywiadach indywidualnych i w trakcie procesu badawczego. Interesowały ich stanowiska jakie w różnych obszarach tej branży można pełnić i obowiązki z nimi związane, a także wymagane kompetencje. Zaproszona gościni - Aleksandra Domejko-Woźniak jest specjalistką ds. public relations. W swojej pracy zawodowej zajmuje się przygotowywaniem strategii marketingowych, ale również pisanie materiałów eksperckich na podstawie badań rynkowych i koordynowaniem projektów CSR i EB. Pełni obecnie funkcję

Public Relations Specialist w firmie Żabka Polska. W przeszłości wspierała również obszary PR i marketingu w takich firmach jak: Silky Coders powered by LPP, Bridgestone, Beesafe, Huawei, Cartoon Network, Boomerang, TNT i innych. Aleksandra odpowiedziała na pytania studentów związane z różnicami pomiędzy pracą w PR wewnątrzorganizacyjnym oraz dla agencji. Opowiadając o początkach swojej kariery poświęciła też dużo uwagi członkostwu w organizacjach studenckich, które zapewniło jej pierwszą „poważną” pracę. Zajmowała w niej samodzielne stanowisko, którego prawdopodobnie nie otrzymałaby, gdyby nie fakt, że zatrudnił ją dawny kolega z organizacji. Wystąpienie Aleksandry miało pozytywny wpływ na tych uczestników, którzy wcześniej nie byli aktywni na uczelni w podobny sposób. Przekazała im ona praktyczne korzyści związane z angażowaniem się w inicjatywy studenckie.

Spotkanie 9.

Koło badawcze poświęcone tematowi rekrutacji. Studenci dyskutowali nad swoimi kompetencjami i zastanawiali się jak można opisać je w CV oraz listach motywacyjnych. Wymieniali się również doświadczeniami z rozmów kwalifikacyjnych, opowiadali o emocjach i nadziejach, które wiążą się dla nich z tymi sytuacjami. Zaproszonym gościem był Jędrzej Szynkowski - psycholog, doradca zawodowy, terapeuta zajęciowy, autor i realizator projektów i warsztatów. Jędrzej pracuje na co dzień przede wszystkim ze studentami i młodzieżą. Jest edukatorem Aflateen – programu edukacji społeczno-finansowej dla młodzieży. Jest też absolwentem Szkoły Trenerów Biznesu Akademii SET oraz certyfikowanym moderatorem Design Thinking. Publikuje teksty poświęcone kreatywności i szkolnictwu w Inspiracjach Psychologicznych, magazynie Forward i na łamach portalu psychologia-spoleczna.pl. Większość studentów z zadowoleniem odkryła, że w swoich CV nie ma zbyt wielu błędów lub obszarów do korekty. Najwięcej trudności sprawiły im z kolei kwestie ujawniania danych w CV oraz opisywanie zadań wykonywanych na konkretnych stanowiskach pracy.

Spotkanie 10.

Koło badawcze, na którym kontynuowany był temat rekrutacji. Stanowiło ono również zwieńczenie procesu badawczego. Studenci podsumowali swoje indywidualne ścieżki rozwoju,

które tworzyli wspólnie z badaczkami w trakcie zajęć i opowiadali o swoich planach na następane tygodnie.

Program Badawczy Action Labs na UEP obejmował oprócz dziesięciu zaplanowanych spotkań także indywidualne konsultacje pytań studentek i studentów lub opiniowania ich CV i listów motywacyjnych. Wiele osób biorących udział w badaniu pod wpływem spotkań z zaproszonymi gośćmi i nowych treści, zdecydowała się bowiem poszukiwać pracy lub powiększyć doświadczenie odbywania rozmów kwalifikacyjnych. Na każdym spotkaniu pojawiały się też polecenia książek, opracowań, badań lub filmów, dlatego stworzony został wewnętrzny dokument aktualizowany przez facylitatorki po każdym spotkaniu.

Problemy przejścia między edukacją wyższą, a pracą studentów UEP

Niniejszy podrozdział poświęcony jest wnioskowi wynikającym z badań w działaniu, które są przedmiotem raportu. Podzielone zostały one na pięć obszarów, które zostały opisane w kolejnych podrozdziałach. Część z barier, które w tych podrozdziałach opisano dotyczy bezpośrednio uczelni jako etapu ścieżki kariery edukacyjnej studentów i studentek. Część natomiast odnosi się do ich indywidualnych problemów, które również – choć tylko pośrednio – dotyczą uczelni. Bariery opisane w poniższych podrozdziałach można syntezować jako:

- problemy w poszukiwaniu tożsamości zawodowej,
- poczucie rozłączności wiedzy teoretycznej i praktycznej,
- poczucie presji dostosowania się,
- wypalenie i przeciążenie emocjonalne,
- wyobrażenia o „dorostłości”, lęk przed skończeniem studiów.

Według metodyki Action Research, po zdefiniowaniu problemu, badacze i uczestnicy mają za zadanie opracować propozycje interwencji (działań), które pomogą w jego eliminacji lub zmniejszeniu jego negatywnych skutków. Każdy podrozdział zawiera więc opis interwencji, które zostały opracowane w badaniu. Następnie opisano refleksje uczestników na temat proponowanych im działań. Należy przy tym podkreślić, że nie wszystkie z proponowanych rozwiązań (takie jak skorzystanie z terapii psychologicznej) były wdrażane w ramach spotkań. Nie wszystkie też udało się w pełni sprawdzić – w takich przypadkach jest to podkreślone w tekście.

Problemy w poszukiwaniu tożsamości zawodowej

Określenie swojej tożsamości zawodowej może być wyzwaniem. Obejmuje ona bowiem duże spektrum obszarów, których zbadanie jest niezbędne by dokonać trafnej diagnozy, np. w odniesieniu do wartości, zainteresowań, umiejętności, aspiracji. Wiedza o tożsamości zawodowej jest istotna, ponieważ zapewnia poczucie celu i kierunku w karierze. Silna tożsamość zawodowa może pomóc w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących kariery, wyznaczaniu realistycznych celów oraz radzeniu sobie z wyzwaniami i przeszkodami,

które mogą się pojawić. Studenci biorący udział w badaniu wskazywali na przynajmniej kilka problemów w zdefiniowaniu swojej tożsamości zawodowej. Były wśród nich trudności w określeniu, które posiadane przez nich umiejętności i cechy definiują ich tożsamość zawodową. Uczestnicy badania mówili też o ograniczonej ekspozycji na rzeczywiste wyzwania zawodowe, co w ich opinii ograniczało ich rozumienie tego, co jest dla nich możliwe i co może obejmować ich tożsamość zawodowa. Trapiło ich czy ich osobiste wartości i przekonania mogą być sprzeczne z tym, co jest oczekiwane w wymarzonej pracy.

“Samo wejście na studia jest łatwe, a nie dają one łatwego wyjścia i uczelnia nie wspiera w odpowiedzi na konkretne zawodowe pytania”.

Uczestniczka kół badawczych Action Research

Te *“konkretne zawodowe pytania”*, do których nawiązuje cytata związane są z niepewnością studentów co do obranej ścieżki edukacyjnej i brakiem przekonania czy powinna ona mieć swoją kontynuację w postaci kariery zawodowej. Pytania, które sprawiają problem studentom to np. jak sprawdzić, czy rzeczywiście warto iść w kierunku danej pracy lub zawodu, co jest dla nich dobre, co przyniesie im poczucie samorealizacji, w czym są dobrzy, co pasuje do ich stylu życia.

W narracji uczestniczek i uczestników badania niejasności w obszarze ich tożsamości zawodowej wynikały m.in. z niewiedzy o posiadanych umiejętnościach i braku możliwości pozyskania tej wiedzy przez doświadczenie. Uczestnicy procesu byli pytani o to co chcieliby robić za 5 lat. Odpowiedź była dla nich dużym wyzwaniem. Podkreślali, że brakuje im okazji do sprawdzenia swoich kompetencji w praktyce. Chcieliby wyzwań dawanych przez doświadczonych zawodowo osoby, które by *“pobudzały do poszukiwań”*. Studenci opowiadali o potrzebie czerpania doświadczenia od praktyków i praktyczek w danym obszarze, goszczenia ich na zajęciach, otrzymywania od nich informacji zwrotnej dotyczącej wykonywanych przez siebie zadań. Wskazywali również na gotowość do współpracy z mentorem lub mentorką w postaci absolwenta lub absolwentki uczelni, *“który wspierałby studentów z młodszych lat”* i dzieliłby się swoją praktyczną wiedzą oraz wyzwaniami związanymi z prowadzeniem biznesu

lub pracą etatową. Osoby biorące udział w badaniach podkreślały potrzebę *“konkretnych, realnych case’ów”* jako mostu i sposobu na dotknięcie zawodowych wyzwań.

Jedna ze studentek miała marzenie, by uczelnia tworzyła kierunki, które *“kształciłyby wężiej, to znaczy dawały dużo wiedzy specjalistycznej, a mniej ogólnorozwojowej”*. Wynikało to między innymi z jej fascynacji metodą EduScrum, w której wykładowca facylituje działanie studentów, a oni w toku zajęć są wykładowcami dla siebie nawzajem. Pokazuje to chęć sprawdzania swoich kompetencji, wychodzenia z roli osób uczących się, a wchodzenia w role osób, które wykazują się wiedzą, zaangażowaniem i są słuchane. Osoby uczestniczące w procesie badawczym mówiły o braku dostępu do wyzwań w konkretnych obszarach. Wskazywali przy tym różne dziedziny, m.in. IT, branżę energetyczną i trzeci sektor. Przyznawali, że z roku na rok ich pomysł pracy w danym obszarze wydaje im się coraz bardziej nieosiągalny, a branża hermetyczna. Towarzyszy temu frustracja, która wzmacnia poczucie braku rozwoju.

Brak dookreślonej tożsamości zawodowej przyczyniał się do tego, że studenci poszukiwali nowych kierunków rozwoju niejako *“po omacku”* kierując się w większym stopniu modą niż osobistymi preferencjami. Część z nich wspierała się rozpoznawaniem aktualnych trendów postrzegając je jako przestrzeń stabilnego i rozwojowego przejścia na rynek pracy. W większym stopniu wyraża to jednak wyobrażenie o tej stabilności niż wiedzę na temat jakości posad i wysokości zarobków.

“Uważam, że większość moich znajomych ma podobnie do mnie - nie wie dokładnie co będzie robić, gdzie znajdzie się dla nich miejsce, wielu moich znajomych patrzy w kierunku IT”.

Uczestniczka kół badawczych Action Research

W wywiadach indywidualnych i podczas pracy warsztatowej studenci komunikowali też swoje obawy i lęki przed pierwszą pracą, w kontekście zdemaskowania ich niekompetencji.

Większość z nich zastanawiała się jak i które umiejętności lub postawy wzmacniać. Jednocześnie towarzyszyło im poczucie braku praktycznej przestrzeni do faktycznego sprawdzenia które z nich mogą być kluczowe w przyszłej, wymarzonej pracy. Wielokrotnie padały słowa zastanowienia, w których odwoływano się do zestawu „kompetencji przyszłości”. Studenci postrzegają kreatywność, myślenie strategiczne, umiejętności interpersonalne, komunikacyjne oraz umiejętności cyfrowe i technologiczne jako coś co wspiera rozwój kariery. Jednocześnie konieczność pielęgnowania tych wszystkich obszarów odczuwają jako presję. Zgodnie przyznali, że zdarza im się czuć „gorszymi” z powodu niewiedzy, nawet kiedy mają świadomość, że nie dotyczy ona obszaru bezpośrednio związanego z dziedziną, w której chcieliby pracować. Jedna ze studentek opisywała to na przykładzie aplikacji webowej do obróbki graficznej. Nie znając jej czuła się niekompetentna cyfrowo, mimo że wiedziała, iż pracując na wymarzonym stanowisku, wizualizacja graficzna nie byłaby jej obowiązkiem. Z drugiej strony wskazywała, że współczesny świat generuje presję na estetykę i konieczne są przynajmniej podstawowe umiejętności w tym zakresie. Wskazuje to, że fakt iż czasem etykieta, taka jak „kompetencje przyszłości” sprawia, że poszukującym młodym ludziom trudniej jest odnaleźć swoją tożsamość. Lista umiejętności i postaw, które „trzeba mieć” jest bowiem długa i przytłaczająca.

Studenci biorący udział w badaniu obawiają się również „zatłoczenia” rynku pracy. Uważają, że podaż absolwentów rośnie, a liczba interesujących stanowisk pozostaje na podobnym poziomie. Uczestnicy niemal zgodnie podkreślali, że w ich odczuciu konkurencja o pracę jest obecnie bardziej intensywna, zwłaszcza w porównaniu z pokoleniem ich rodziców. Ta „inflacja kwalifikacji” ma również drugie oblicze, a mianowicie przekonanie, podzielane przez niektórych studentów, o tym, że jedną z największych wartości wynikających ze studiowania jest sam dyplom. Ma to przełożenie na ich zaangażowanie i nie bodźcuje do pogłębiania swojego rozumienia osobistej tożsamości profesjonalnej. Studentom i studentkom wystarcza samo stwierdzenie, że tożsamość ta opiera się na posiadaniu dyplomu wyższej uczelni. Należy przy tym podkreślić, że zdaje się iż w mniejszym stopniu postrzegają oni dyplom jako „nagrodę” za ukończenie studiów, a w większym jego brak jako „karę”. Świadczy to o poczuciu ograniczeń wynikających z nieuzyskania wyższego wykształcenia.

„Zdecydowałem się na studia, żeby móc wpisać w CV, że skończyłem uniwersytet. Jasne, że są ludzie po studiach, którzy pracują w McDonalddie, ale jednak większość nie. Myślę, że jak skończę, to będę mieć przewagę nad kimś, kto nie poszedł na studia”.

Uczestnik kół badawczych Action Research

W procesie Action Research prowadzonym na UEP badaczki najpierw zajęły się wraz z uczestnikami zebraniem informacji na temat czynników, które przyczyniają się do problemów w zdefiniowaniu własnej tożsamości zawodowej (zostały one omówione w niniejszym podrozdziale), następnie zaś opracowały interwencje mające na celu zmniejszenie negatywnych konsekwencji doświadczanej bariery. Oto one:

- doradztwo indywidualne (pomoc w poszukiwaniu własnych mocnych i słabych stron, preferencji i oczekiwań),
- cykliczne bloki warsztatowe dotyczące uniwersalnych kompetencji zawodowych (rozwijanie umiejętności i wiedzy z zakresu rozwiązywania problemów, planowania pracy, komunikacji interpersonalnej itd.),
- cykliczne spotkania z reprezentantami i reprezentantkami różnych zawodów (poznawanie różnych środowisk pracy, możliwości jakie dają i wyzwań jakie stawiają).

Refleksja studentów nad tymi interwencjami przyniosła konkluzję o tym, że przegląd różnych ścieżek kariery (np. poprzez spotkania z profesjonalistami) pozwala na lepsze zrozumienie wymagań z zakresu umiejętności i wiedzy niezbędnych do odniesienia sukcesu w konkretnych zawodach, ale także daje możliwość nawiązania kontaktów, poznania obecnych i prognozowanych trendów w danej branży i jest przestrzenią do otrzymania wskazówek odnośnie do konkretnych planów kariery.

Postrzegane rozbieżności między wiedzą akademicką a rzeczywistymi wymaganiami w miejscu pracy

W relacjach studentów biorących udział w badaniu pojawiają się wskazania na "lukę" pomiędzy szkolnictwem wyższym, a światem pracy, czyli między teorią a praktyką. Widzą oni rozbieżność pomiędzy bazą wiedzy uzyskaną na studiach, a tym, co jest potrzebne do wykonywania pracy. Studia i życie zawodowe to w ich opowieściach dwa odrębne światy. Studenci aktywni zawodowo argumentują, że sposoby wykonywania zadań, np. używane metody i narzędzia, są inne na zajęciach, a inne w pracy. Uważają, że kontekst pracy zawodowej jest bardziej złożony niż kontekst uczelniany. W pracy spotykają się z sytuacjami, w których problemy nie są jasno zdefiniowane wcześniej. To oni sami muszą zidentyfikować problem i go rozwiązać. Dodatkowo problemy te ulegają zmianom, co oznacza, że w pracy wymaga się elastyczności i zdolności adaptacyjnych.

„To nie jest tak, że to, czy tamto, jak to było w książkach. Miałeś coś na zajęciach raz i było tak lub tak. W pracy jest wszystko naraz. Musisz się wnieść o kilka poziomów wyżej. Wszystko, czego się nauczyłeś musi być dostosowane do wymagań przełożonego, klientów, szefa, tego co powiedzą ludzie z marketingu, a nie tylko takie czy inne”.

Uczestnik kół badawczych Action Research

Program studiów nie jest postrzegany przez studentów jako całość, która stanowi realistyczną reprezentację tego, czego oczekuje się w pracy. Studenci nie mają poczucia umiejętności adaptacji do warunków charakterystycznych dla praktyki zawodowej, takich jak przesuwane terminy, ograniczenia budżetowe, czy zmiany wymagań klientów.

Część studentów, którzy wzięli udział w badaniu ma wrażenie posiadania kompetencji niezbędnych do wykonywania przyszłego zawodu. Łatwo im jednak w nie zwątpić, ponieważ czują oni niepewność co do umiejętności wykorzystania tych kompetencji w kontekście faktycznej pracy zawodowej. Czują lęk przed tym czy sobie poradzą wtedy, kiedy przyjdzie im

sprawdzić czy bardzo dobra ocena uzyskana na studiach przełoży się na równie dobre wykonanie zadania w pracy. Zasadza się to na myśleniu „*znam wszystkie funkcje matematyczne Excela, ale na pewno nie poradziłbym sobie w obliczeniu stopy zwrotu z inwestycji nawet gdybym miał komplet niezbędnych danych*”. Jest to myślenie odkrywające istotny schemat myślowy – założenie, że świat nie jest uporządkowany. Nie sposób odmówić realizmu studentowi zakładającemu, że w pracy nigdy nie dostanie kompletu niezbędnych danych, a raczej będzie zmuszony stworzyć go sam. Wielu studentów lęk wynikający z tego rozdźwięku odnosi do własnego poczucia sprawstwa i faktu, że na uniwersytecie zadania (np. na zaliczenie) mają stosunkowo jasną strukturę. Są tak ułożone, że student wie, że istnieje rozwiązanie postawionego problemu, a parametry tego zadania są stałe. Sytuacja ta nie zawsze odnosi się jednak do praktyki zawodowej z jej często nieprzewidywalnym kontekstem. Wielu studentów przyznało, że powrót do organizowanych przez uczelnię staży lub praktyk byłby dla nich szansą na poznanie kontekstu profesjonalnego związanego z ich studiami. Jednocześnie byli też świadomi, że praktyki zawodowe nie zawsze dają możliwość wykonywania skomplikowanych zadań i że mogą polegać również na „parzeniu kawy”. Część z nich chciałaby więc nie tylko, by uczelnia powróciła do praktyk, ale też żeby opracowała takie mechanizmy selekcji pracodawców, które ograniczałyby tych „niewymagających”.

„Podczas studiów, kiedy wykonujesz jakieś projekty, nie znasz wszystkich warunków, które mają wpływ na jakieś zadanie. Nawet kiedy robisz te projekty, nie masz klienta, który przychodzi w połowie pracy i mówi ci, że przy okazji musisz wziąć pod uwagę jakieś nowe wymagania. Nie ćwiczysz tego jak naprawiać jakieś problemy, próbować włączyć nowe wymagania i tak dalej, dostosować się. Ja bym chciał zamiast robić analizę rynku na niby i dostać piątkę, czy tam cokolwiek, rzeczywiście ją zrobić. A na zajęciach raczej omówić z wykładowcą jak to można było zrobić lepiej”.

Uczestnik kół badawczych Action Research

W procesie Action Research prowadzonym na UEP badaczki wraz z uczestnikami najpierw zajęły się zebraniem informacji na temat czynników, które przyczyniają się do poczucia luki

pomiędzy wiedzą teoretyczną, a praktyką (zostały one omówione w niniejszym podrozdziale), następnie zaś opracowały interwencje mające na celu zmniejszenie tej luki. Oto one:

- doradztwo indywidualne (pomoc w rozwijaniu praktycznych umiejętności),
- stworzenie listy programów stażowych i możliwości wolontariatu (pierwszy krok w sięganiu po możliwość zdobycia praktycznego doświadczenia zawodowego).

Refleksja studentów nad skutkami wdrożenia tych działań przyniosła konkluzję o przydatności indywidualnego doradztwa i uczestnictwa w stażach czy wolontariacie, ale również o tym, że nie jest to systemowe rozwiązanie źródeł problemu. Kluczowe jest, zdaniem studentów, projektowanie programów nauczania włączających potrzeby biznesu poprzez partnerstwo z lokalnymi pracodawcami.

Presja dostosowania się

Jedną ze zidentyfikowanych w badaniu barier przejścia od edukacji do pracy jest postrzegana przez studentów presja społeczna aby dostosować się do pewnych oczekiwań lub norm w danym zawodzie, która utrudnia im potwierdzenie swojej unikalnej tożsamości i indywidualności. Studenci biorący udział w badaniu mają przy tym szczególne przekonania dotyczące lokalnego rynku pracy. Uważają, że najlepsi pracodawcy rekrutują pracowników z ograniczonej liczby uniwersytetów, w tym UEP. Jednocześnie część z nich uważa, że inni studenci UEP mają większe szanse rekrutacyjne i przejawiają więcej talentów. Ma na to wpływ coraz częstszy zwyczaj organizacji staży i programów ambasadorskich, które najwięksi poznańscy pracodawcy oferują studentom. Studenci, którym udaje się dostać na taki staż mają możliwość wypróbować jaki rodzaj stanowisk lub zawodów pasuje do ich umiejętności, jaki rodzaj pracy im odpowiada i co ich interesuje. Zyskują wgląd we własne mocne i słabe strony. Budują też pierwsze sieci i powiązania, które później mogą być istotne w uzyskiwaniu dostępu do rynku pracy, np. poprzez kontynuację zatrudnienia w danej firmie. Postrzegają oni staże i wynikające z nich powiązania społeczne jako coś, co trzeba stworzyć i utrzymać. Ci z nich, którym nie udało się „złapać na staż” są natomiast przeświadczeni o swojej gorszej pozycji.

„Jak złapiesz się na staż do [nazwa dużej korporacji] to bez problemu znajdziesz pracę jeszcze zanim skończysz studia. Jeśli nie, to albo ignorujesz temat, albo szukasz jakiejś śmieciowej roboty, żeby jednak złapać tego doświadczenia trochę”.

Uczestniczka kół badawczych Action Research

Studenci wskazywali osoby, które są dla nich punktem odniesienia do porównań generujących presję. Dla części z nich byli to *“rodzice, którzy mają osiągnięcia i podsuwają własne rozwiązania”*. Inni natomiast wzorowali się na *“kolegach i koleżankach z pomysłem na siebie”*. Niektórzy wskazywali też *“wykładowczynie i wykładowców, którzy robią fajne rzeczy”* (byli to wykładowcy i wykładowczynie, którzy oceniając dawali bogatą informację zwrotną na różnych etapach pracy odnosząc ją do swojego praktycznego doświadczenia). Zauważalne było, że te

osoby lub grupy stanowiły zarówno wzór do naśladowania, jak i – przeciwnie - powód obniżonej samooceny lub braku wiary we własne kompetencje.

“Na początku studiów czułam się przytłoczona i ledwo dawałam radę, obserwowałam jak znajomi godzą pracę ze studiami, czułam się gorsza i mniej zorganizowana. Wciąż porównuję się z innymi, którzy są lepsi, robią więcej, to często wpływa na moje negatywne samopoczucie, gdy coś nie idzie po mojej myśli, według moich wyobrażeń. Kręcę bata na samą siebie”.

Uczestniczka kół badawczych Action Research

Czynnik ten zdaje się jednak maleć na znaczeniu, kiedy punktem odniesienia są osoby z małych grup zorientowanych na wspólnym celu. Część osób biorących udział w badaniu miała w przeszłości doświadczenie działania w kole naukowym lub organizacji studenckiej. Opowiadały one, że było to dla nich bardzo wzmacniające, z uwagi na fakt, że poznały tam studentów lub opiekunów zorientowanych na dobre relacje i współdziałanie.

“Środowisko ludzi aktywnych dało mi kopa do działania, mam w sobie chęć zmiany i poczucie, że mogę. Bez porównania z wcześniejszymi latami, kiedy w nic się nie angażowałam i studia nie przynosiły mi tyle zadowolenia”.

Uczestniczka kół badawczych Action Research

Studenci pytani o to, dlaczego porównywanie się z przyjaciółmi z koła naukowego nie wzbudza w nich tak dużego dyskomfortu opowiadali o tym, że jest to kontekst realnego kontaktu z innymi, a nie wyobrażeń na temat ich osiągnięć i kompetencji. Łatwiej im wtedy zrozumieć, że borykają się z podobnymi problemami i trudnościami.

W procesie Action Research prowadzonym na UEP badaczki wraz z uczestnikami najpierw zajęły się zebraniem informacji na temat czynników, które przyczyniają się do poczucia presji społecznej, następnie natomiast opracowały interwencje mające na celu zmniejszenie negatywnych konsekwencji doświadczanej bariery. Oto one:

- blok edukacyjny dotyczący kluczowych statystyk związanych z sytuacją młodych pracowników w Polsce (blok ten przybrał formę ok. 30 minutowej dyskusji obejmującej informacje o stopach bezrobocia, konkurencyjności na rynku pracy, wybranych kompetencjach takich jak: umiejętności cyfrowe, krytyczne myślenie, zdolność zarządzania emocjami, umiejętność adaptacji, innowacyjność, kreatywność. Ten konkretny zestaw kompetencji został wybrany w oparciu o przebieg rozmów na kołach badawczych i treść pytań kierowanych przez studentów do zaproszonych gości),
- skorzystanie z kursów na platformach internetowych online (zdobycie nowej wiedzy oraz certyfikat ukończenia potwierdzający zaangażowanie w rozwój),
- wsparcie indywidualne (wskazówki dotyczące poprawiania CV, rozwijania sieci zawodowej i przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych).

Kolejnym krokiem była ocena skuteczności interwencji przez studentów. Monitorowali oni ich wpływ na swoje samopoczucie i poczucie presji. Ich finalne konkluzje można sprawdzić do wniosku, że obiektywna wiedza z zakresu rynku pracy wpływa na nich uspokajająco, ponieważ wielu kompetencji, których wymagać będzie od nich praca w przyszłości dziś nie da się nawet przewidzieć co sprawia, że nie zaniedbują przygotowań. Najbardziej przydatna dla studentów była możliwość indywidualnego skonsultowania dokumentów aplikacyjnych lub konkretnych planów związanych z poruszaniem się na rynku pracy.

Poczucie przeciążenia i wyczerpanie emocjonalne

Jedną z obaw studentów biorących udział w badaniu było przekonanie, że podaż absolwentów opuszczających masowe szkolnictwo wyższe przekracza rzeczywisty popyt na ich talenty. Uczestnicy badania wyrażali swoje obawy związane z tym, co interpretowali jako coraz bardziej konkurencyjny rynek pracy. Studenci czują się dezorientowani próbując ocenić wartość i znaczenie ich kwalifikacji, a w szczególności związek pomiędzy wynikami na studiach (np. ocenach, wyróżnieniach, aktywności w organizacjach studenckich), a „nagrodą” w postaci imponującej kariery. Próbuje więc wielu możliwych metod, by się wyróżnić – część z nich stara się o dobre oceny, realizuje staże, pracuje zawodowo lub jest aktywna w organizacjach studenckich i kołach naukowych. Próba pogodzenia tak wielu obowiązków stanowi dla nich duże obciążenie emocjonalne, które dodatkowo wzmacnia obecna sytuacja społeczna, ekonomiczna i geopolityczna.

Część studentów biorących udział w badaniu zgłaszała, że zmaga się w związku z powyższym z poczuciem przeciążenia i z wyczerpaniem emocjonalnym. Z ich wypowiedzi wynika, że skutkuje to zdystansowaną postawą w stosunku do studiów, wykładowców i kolegów z grupy oraz postrzeganiem siebie jako osoby niekompetentnej ze słabymi wynikami w nauce. Wśród źródeł tego problemu, oprócz trudności osobistych, znalazły się też takie, które związane są z Uniwersytetem. Były to napięte terminy zaliczeń, trudności w zarządzaniu czasem w związku z np. dodatkową pracą zawodową, postawa części wykładowców budująca strach przed popełnianiem błędów i lęk przed wymaganiami. Część uczestników badania postrzega bowiem swoje studia jako dość intensywne, obciążające czasowo oraz wyczerpujące emocjonalne:

„Wykładowcy wymagają bardzo dużo, w ciągu dnia są zajęcia, później praca, a chciałabym mieć też czas na spotkania z przyjaciółmi i rodziną, albo chwilę na pobycie w samotności. Powinnam uczyć się w nocy, bo każdy wymaga czegoś innego: zadania, seminaria, wykłady, ćwiczenia, projekty, zaliczenia. Ale wracam do domu skrajnie zmęczona fizycznie i emocjonalnie, nie mam siły robić więcej, tylko położyć się i odpocząć. Szczególnie w sesji”

Uczestniczka kół badawczych Action Research

Studenci są mniej skuteczni, kiedy czują się niekompetentni. Rodzi to ich frustrację. Często tracą motywację do angażowania się, a to z kolei prowadzi do osłabienia ich wyników. Wypalenie na studiach może powodować problemy z adaptacją do pracy i trudności w spełnianiu wymagań. Może również obniżyć umiejętność wykorzystania zdobytej na studiach wiedzy w praktyce zawodowej i życiowej.

W procesie Action Research prowadzonym na UEP badaczki wraz z uczestnikami najpierw zajęły się zebraniem informacji na temat czynników, które przyczyniają się do wypalenia (zostały one omówione w niniejszym podrozdziale), następnie zaś opracowały i przetestowały interwencje mające na celu zmniejszenie negatywnych skutków tej bariery. Oto one:

- ćwiczenia fizyczne (redukcja stresu i poprawa samopoczucia fizycznego i psychicznego),
- praktyki oddechowe (skupienie uwagi i uspokojenie umysłu),
- wdrożenie narzędzi zarządzania czasem (priorytetyzowanie zadań, delegowanie obowiązków i tworzenie listy rzeczy do zrobienia jako czynniki zmniejszające stres i zwiększające poczucie kontroli),
- techniki relaksacyjne (uspokojenie ciała i zmniejszenie stresu),
- dbałość o odpowiednią ilość i jakość snu (zmniejszenie stresu, poprawa nastroju, zwiększenie efektywności),
- spędzanie czasu z przyjaciółmi i rodziną lub uczestniczenie w działaniach społecznych (poczucie więzi i wsparcia),
- dbałość o zdrową dietę (zmniejszenie konsekwencji stresu poprzez poprawę ogólnego stanu zdrowia).

Kolejnym krokiem była ocena skuteczności interwencji przez studentów. Monitorowali oni ich wpływ na swoje samopoczucie i wyniki w nauce. Konkluzje można sprawdzić do wniosku, że stres jest normalną częścią życia, a techniki radzenia sobie z nim mają na celu obniżenie poziomu stresu, a nie całkowitą jego eliminację. Studenci, których problem wypalenia dotyczył, znajdowali dla siebie techniki, które były najbardziej dopasowane do nich i kontekstu ich życia. Wymagało to czasu i wielokrotnych prób.

Wyobrażenia o dorosłości , lęk przed skończeniem studiów

Studia często porównywane były przez studentów do przedłużającego się etapu *“bycia ciągle uczniem, uczennicą”* i konserwowania przekonania wyniesionego z domu, że *studia są niepomijalnym elementem rozwoju*. To przekonanie nie jest dla studentów łatwe do przełamania. Doświadczają oni ambiwalencji: z jednej strony pragną dorosłości i kluczową jej ekspresją jest praca, z drugiej - wiedzą, że studiuje się raz i praca raz na zawsze odbierze im ten rodzaj wyjątkowej, studenckiej wolności. Dla części z nich praca jawi się jako zmiana na rzecz utraty swobody:

“Po studiach nie chciałbym pracować od razu na cały etat, zależy mi na elastycznym czasie pracy, bo to wpływa na jakość życia, moja koleżanka nienawidzi wstawać rano, a musi, to strasznie męczące, ja tak nie chcę.”

Uczestnik kół badawczych Action Research

Jednocześnie uczestnicy badania wskazywali też, że przerwa między studiami a pracą byłaby w ich wypadku niewskazana. Padały słowa, że to: *“wykluczone”, “stresujące”* i *“niepokojące”*. Uczestnicy mówili o swoich obawach dotyczących takiej przerwy - o tym, że mogłaby być ona źle postrzegana przez rodzinę, przyjaciół czy pracodawców. Martwili się też o potencjalne przedłużenie zależności od rodziców.

Wyobrażenie o dorosłości uczestniczek i uczestników badania nie zawsze uwzględniało zawód jaki chcieliby wykonywać, byli oni natomiast zdecydowani w kwestii sposobu życia i pracy. Większość z nich wyobraża sobie dobre, dorosłe życie z równowagą między pracą a życiem prywatnym.

“Odstrasza mnie kult pracy po 16 godzin, obserwuję, że dużo korporacji tworzy sobie taki image, mimo że oferują benefity i ludzi to zachęca, ja wiem, że to nie dla mnie!”

Uczestniczka kół badawczych Action Research

Proces decydowania się *“na konkretną pracę”* lub jej odrzucenie to dla studentów ważny aspekt dorosłości świadczący o samodzielności. Pragną sami postanowić o swojej orientacji zawodowej. Dopuszczają możliwość pytania o zdanie innych osób, ale krytycznie odnoszą się do umawiania ich na rozmowy doradcze np. przez rodziców i innych bliskich. Często wybór pracy lub ścieżki zawodowej wiąże się dla nich z przełamaniem projekcji bliskich i znaczących osób. Traktują go jako jeden z kluczowych momentów separacji i dążenia do samodzielności.

“Rodzice mieli dla mnie wizję idealnej kariery opartą na wzorcach z lat 90-tych, najlepsze zawody to ekonomista lub prawnik, wybiorę jednak sama swoją drogę”

Uczestniczka kół badawczych Action Research

Wyobrażenia o dorosłości są dla studentów barierą w przejściu na rynek pracy również dlatego, że liczba dostępnych opcji ścieżek kariery jest dla nich przytłaczająca. Trudno im zawęzić te opcje i podjąć decyzję. Towarzyszy im strach przed dokonaniem niewłaściwego wyboru. Niektóre osoby obawiają się wyboru ścieżki kariery, którego będą później żałować. Martwią się również o długoterminowy wpływ swojej decyzji na ich przyszłe szczęście i sukces. Część uczestniczek i uczestników badania uważała, że decyzję ułatwia czerpanie z doświadczeń innych. Często pojawiającym się pytaniem do gości zaproszonych do badań było *“Jak do tego doszłaś/doszedłeś?”*.

Studenci podkreślali również obawę o osamotnienie w zmaganiu się z trudnościami zawodowymi. Kontekst bycia pracownikiem utożsamiają oni jednoznacznie z byciem samodzielnym. Wyobrażenie o konieczności wzięcia odpowiedzialności za wyniki w pracy budzi ich dyskomfort. Według nich bycie studentem usprawiedliwia pewne zachowania, które *“nie przystoją”* w pracy, np. posiadanie mentora, zadawanie pytań, czy poszukiwanie wiedzy o podstawach profesji. Jednocześnie nie widzą dla siebie szansy na wdrożenie tych zachowań na uczelni. Niewielu z nich jest w stanie wskazać kogoś, kto pełniłby dla nich funkcję mentora

lub był otwarty na proste i naiwne pytania. Buduje to w studentkach i studentach poczucie nieprzygotowania.

“Pracodawcy niby nie chcą doświadczenia, ale potem okazuje się, że rzucają Cię na głęboką wodę. Chciałabym mieć pracę po studiach, w której zostanie przeszkolona i nie zostanie pozostawiona sama sobie”.

Uczestniczka kół badawczych Action Research

Metafora *“głębokiej wody”* w rozmowach dotyczących pierwszej pracy była często stosowana przez uczestników badania. Wyrażali potrzebę bycia szkolonym i posiadania ważnej osoby, która wdrożyłaby ich do życia zawodowego, *“kogoś kto pokaże od początku do końca jak wszystko wzorcowo powinno wyglądać”*. Potrzebie tej towarzyszyła obawa o to, że praca po studiach oznacza pełną gotowość, stuprocentową niezależność i samodzielność. Studenci wyrażali przekonanie, że są to postawy od nich oczekiwane. Nawet radość i ciekawość pierwszej pracy wydawała im się nie do pogodzenia z wspomnianymi trudnościami i niewiedzą.

“Każda praca na początku wydaje się być ciekawa, później jednak, kiedy pierwszy kurz opadnie, trudniej jest być zadowolonym, wchodzi pierwsze trudności, codzienność”.

Uczestnik kół badawczych Action Research

W procesie Action Research prowadzonym na UEP badaczki wraz z uczestnikami najpierw zajęły się zebraniem informacji na temat czynników, które przyczyniają się lęku przed ukończeniem studiów (zostały one omówione w niniejszym podrozdziale), następnie zaś opracowały interwencje mające na celu zmniejszenie negatywnego wpływu tych czynników. Wypracowano dwie interwencje, które później wdrażali niektórzy studenci:

- skorzystanie z profesjonalnych usług terapeutycznych lub doradczych (bezpieczna i poufna przestrzeń do omówienia myśli i uczuć, wsparcie w procesie identyfikowania i rozumienia źródeł lęku i wypracowania strategii jego redukcji). Tę interwencję zastosowała jedna studentka, która dzieliła się wybranymi efektami z prowadzącymi w indywidualnych rozmowach;
- aktywność w kołach badawczych, które na czas badania stały się formą grupy wsparcia (możliwość porozumienia się z innymi, którzy mają podobne doświadczenia i wyzwania, poczucie wspólnoty i przynależności).

Refleksja studentów na temat tych interwencji przyniosła wniosek, że zarówno uczestniczenie w terapii, jak i grupie wsparcia może dać poczucie wzmocnienia i pomóc w zmniejszeniu uczucia niepokoju. Ważne jest natomiast, aby znaleźć specjalistę lub grupę wsparcia, która będzie dobrze dopasowana i pamiętać, że szukanie pomocy jest oznaką siły i odporności.

Podsumowanie

Zdiagnozowane w tym raporcie bariery przejścia od studiów do rynku pracy dotyczą zarówno sfery psychicznej funkcjonowania studentów (wypalenie i przeciążenie emocjonalne, lęk przed skończeniem studiów), ich wiedzy o rynku pracy (postrzeganie wartości edukacji i swojego dopasowania do rynku pracy, problemy w poszukiwaniu tożsamości zawodowej), jak i oceny kompetencji pozyskiwanych na uczelni (poczucie rozłączości wiedzy teoretycznej i praktycznej). Poniżej prezentujemy podsumowanie głównych problemów doświadczanych przez studentów, które w ich narracjach przedstawiane są jako bariery, a także proponowane przez nich rozwiązania. Częściowo pokrywają się one z interwencjami wdrażanymi i zmienianymi w trakcie procesu badawczego.

Problem	Rozwiązanie
brak dostępu do narzędzi sprawdzających własne kompetencje i predyspozycje	możliwość bezpłatnego korzystania z narzędzi diagnozy i autodiagnozy w ramach ćwiczeń, seminariów lub analogicznych zajęć. Wykorzystanie kwestionariuszy i innych narzędzi ułatwiających studentom poznanie swoich mocnych stron, zainteresowań i wartości oraz zrozumienia swoich preferencji i motywacji.
	moduł psychoedukacyjny w obszarze wyzwań zawodowych: cykliczne warsztaty lub wykłady, które mogą koncentrować się np. na: radzeniu sobie ze stresem, budowaniu pozytywnych relacji z innymi, rozwijaniu kompetencji interpersonalnych.
	zwiększona promocja możliwości indywidualnych konsultacji z moderatorem lub specjalistą ds. kariery

<p>ograniczona wiedza na temat różnych ścieżek zawodowych i branż, niepełne informacje o wymaganiach i warunkach pracy na różnych stanowiskach.</p>	<p>intensyfikacja współpracy z pracodawcami w celu umożliwienia im prowadzenia zajęć i wykładów na uczelni, tak aby studenci mogli zdobyć praktyczną wiedzę i doświadczenie lub w celu realizacji wspólnych projektów, które umożliwią studentom zdobycie doświadczenia i poznanie branży.</p>
	<p>wykorzystanie jako formy zaliczenia realizacji konkretnych przedsięwzięć lub projektów mających na celu rozwiązanie faktycznych problemów. Problemy te mogłyby być zaproponowane przez różne podmioty: grupy studenckie, administrację uczelni, lokalnych pracodawców lub instytucje.</p>
<p>przeświadczenie o preferowaniu w toku studiów wiedzy teoretycznej, która przysłania praktyczne doświadczenie</p>	<p>promocja kół naukowych i organizacji studenckich - mimo ich powszechnego występowania na UEP, studentom trudno dotrzeć do niektórych informacji; np: które koła są aktywne, jak przebiega rekrutacja, jakie są możliwości praktycznego działania</p>
	<p>tworzenie nowych tematycznie kół naukowych przy wsparciu praktyków - osób zakorzenionych w praktyce biznesowej lub zacieśnienie współpracy istniejących kół z lokalnymi sieciami profesjonalnymi</p>
<p>poczucie braku wsparcia w obszarze profilaktyki zdrowia psychicznego, działań zapobiegających wypaleniu lub działań w odpowiedzi na doświadczane wypalenie</p>	<p>organizacja bezpłatnych konsultacji psychologicznych będących indywidualnym wsparciem dla studentów doświadczających problemów z zakresu zdrowia psychicznego</p>
	<p>organizacja bezpłatnych warsztatów psychoedukacyjnych lub dostarczanie informacji i porad poprzez platformę online (np. moodle); warsztaty mogłyby być poświęcone: zarządzaniu czasem,</p>

	<p>równowadze między życiem zawodowym, a prywatnym, zarządzaniu stresem</p>
	<p>regularna ocena samopoczucia i postępów akademickich studentów w celu zidentyfikowania u nich wczesnych sygnałów ostrzegawczych wypalenia, a także zapewnienie odpowiedniego wsparcia i interwencji w razie potrzeby, np. przy okazji seminariów licencjackich i magisterskich</p>
	<p>oferowanie studentom w kryzysie zdrowia psychicznego elastycznych form lub harmonogramów zaliczeń</p>
<p>ograniczona możliwość współpracy i uczenia się od osób zakorzenionych w praktyce gospodarczej</p>	<p>możliwość nawiązywania kontaktów i budowania sieci kontaktów poprzez udział w organizowanych w murach uczelni wydarzeniach branżowych, konferencjach i innych spotkaniach umożliwiających networking</p> <p>dostęp do wsparcia ze strony osób, które już znajdują się na ścieżce zawodowej, np. w postaci mentorów, mentorek i innych osób, które chętnie dzielą się swoim doświadczeniem i wiedzą</p>

Przypisy

1. Adelman, C. (1993). Kurt Lewin and the origins of action research. *Educational action research*, 1(1), 7-24.
2. Altrichter, H., Kemmis, S., McTaggart, R., & Zuber-Skerritt, O. (2002). The concept of action research. *The learning organization*.
3. Ferrance, E. (2000). Action research. LAB, Northeast and Island Regional Education Laboratory at Brown University.
4. Grundy, S. (1997). Participatory Educational Research in Australia: The First Wave: 1976 to 1986. *Participatory action research: International contexts and consequences*, 125-150.
5. Maguire, P. (1987). *Doing participatory research: A feminist approach*.
6. McNiff, J. (2016). *You and your action research project*. Routledge.
7. Selener, J. D. (1992). *Participatory action research and social change: Approaches and critique*. Cornell University.