

Agnieszka Jeran

Inwestycja w wykształcenie – doświadczenia bydgoskich studentów

Kształcenie się jako inwestowanie

Hasło przewodnie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, czyli „Człowiek – najlepsza inwestycja”, stało się obecnie jednym z powszechniejszych, a jego popularność jest prostą wypadkową wielości projektów, programów i akcji, które finansowane z tego programu logowane są owym hasłem. Jako slogan stanowi ono pewnego rodzaju skrót myślowy, odwołujący się do przekonania, że najważniejszym zasobem każdej organizacji (czy jest to przedsiębiorstwo, czy państwo) są ucieleśnione w tworzących ją ludziach zasoby kompetencji (i woli ich wykorzystania) oraz że kompetencje te można planować i rozwijać, a więc traktować jako inwestycję. Od lat 60. XX wieku teoria kapitału ludzkiego¹ tak właśnie traktuje wykształcenie i umiejętności, a cały rozwój systemów kształcenia można widzieć jako podporządkowany zadaniu przygotowywania pracowników do coraz trudniejszych zadań – trudniejszych, ponieważ najprostsze z nich podlegają automatyzacji, zaś rosnące znaczenie gospodarcze sektora usług oznacza, że wykonywanie pracy ze stosunkowo prostego podporządkowania procedurom zmienia się w aktywność, w której oferowany na rynku „produkt” trzeba na bieżąco dopasowywać do indywidualnych oczekiwań odbiorcy.

Historyczne związki pomiędzy systemami edukacji i gospodarki nie ulegają wątpliwości², współcześnie wskazuje się chociażby na „dyktat rynku

¹ P. Blaug, *Metodologia ekonomii*, Warszawa 1995, s. 320.

² Por. A. Jeran, *Edukacja najlepszą inwestycją? Absolwenci na rynku pracy*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2011, nr 3.

pracy”³ czy też „instrumentalną orientację wykształcenia”⁴. Jednak postulaty związane z wykorzystywaniem jako miernika jakości kształcenia późniejszego dopasowania absolwentów do wymogów rynku pracy⁵, czy wprost „dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy”⁶, nie są nowe. Kluczyński, Opolski i Włodarski o instrumentalnej orientacji wykształcenia pisali już ćwierć wieku temu, konstatawali dalej: „cele i zadania oświaty na tle potrzeb gospodarki jawią się nam w dwu wymiarach komplementarnych względem siebie i traktowanych rozłącznie wyłącznie w kontekście uproszczeń metodologicznych. Pierwszy, węższy, stawia przed systemem oświaty zadanie przygotowania pracownika do konkretnego zawodu, sprostania wymaganiom wynikającym z rodzaju pracy, określonych obowiązków zawodowych. Drugi oznacza przygotowanie młodego pokolenia do zaspokajania potrzeb systemu gospodarowania i środowiska pracy, przystosowania do istniejących metod kierowania i zarządzania gospodarką”⁷. Można też przywołać jeszcze starsze uwagi Sufina o tym, że „właściwością cywilizacji industrialnej jest nieustanny rozwój techniki. Bardziej rozwinięta technika wymaga od ludzi większej sprawności, lepszych kwalifikacji, wyższego poziomu wiedzy ogólnej i zawodowej”⁸. Dodać do tych historycznych uwag należy tylko wskazywane już nachylenie gospodarki w kierunku sektora usług czy też „gospodarki opartej na wiedzy”.

Kształcenie się postrzegane jest więc jako podporządkowane wymaganiom rynku pracy, choć nie oznacza to, że nie występują sytuacje odmienne. Kształcenie może być formą rozwoju osobistych zainteresowań i pasji albo mieć wymiar eskapistyczny, być sposobem ucieczki od odpowiedzialności i zadań stawianych przed tymi, którzy ukończyli kształcenie i powinni stać się samodzielnymi członkami społeczeństwa.

Sytuacja utrzymującego się znaczącego bezrobocia czyni pracę tym bardziej czymś pożądanym i staje się wsparciem oraz uzasadnieniem owego dążenia do wykształcenia. Przywoływane niejednokrotnie dane statystyczne

³ S. Szczurkowska, *Kształcenie ogólne a kształcenie zawodowe w wybranych krajach*, Warszawa 1996, s. 12.

⁴ J. Kluczyński, K. Opolski, W. Włodarski, *Edukacja i praca*, Warszawa 1985, s. 11.

⁵ T. Ziejewski, *Aspekty przemian społeczno-gospodarczych (ekonomia – edukacja – rozwój)*, Szczecin 2008, s. 100.

⁶ M. Król, *Społeczne uwarunkowania gospodarowania zasobami pracy*, [w:] *Społeczne determinanty edukacji i gospodarowania*, red. K. Rędziński, M. Zieliński, Gliwice 2008, s. 247; M. Baron-Puda, *Zapotrzebowanie na pracowników w przedsiębiorstwach produkcyjnych*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 2008, nr 3/4, s. 126-127.

⁷ J. Kluczyński, K. Opolski, W. Włodarski, op. cit., s. 26-27.

⁸ Z. Sufin, *Kultura pracy. Refleksje socjologiczne*, Warszawa 1968, s. 10.

i ich interpretacje wydają się wskazywać wprost, że im wyższe i bardziej specjalistyczne wykształcenie, tym lepiej. Wymienia się takie bezpośrednie korzyści z kształcenia, jak kwestia zwrotu inwestycji związana z premią płacową oraz zmniejszanie ryzyka bezrobocia. W tym kontekście przywołuje się dane dotyczące rozkładu stopy bezrobocia wśród osób o różnym poziomie wykształcenia, wynika z nich, że statystycznie im wyższe wykształcenie, tym krótszy okres poszukiwania pracy czy rzadsze pozostawanie w bezrobociu długookresowym. W *Raporcie o stanie edukacji* wskazuje się, że w 1995 roku wśród osób bezrobotnych te z wyższym wykształceniem stanowiły tylko 3%, zaś w 2009 roku wskazania wzrosły do 13,7%, ale skok ten jest „naturalną konsekwencją dużego wzrostu udziału osób z wyższym wykształceniem w całej populacji”⁹. Natomiast w odniesieniu do kwestii zwrotu z inwestycji związanej z wyższymi zarobkami, autorzy owego raportu – po podsumowaniu wyników badań z ostatnich kilkunastu lat – zauważają: „Niezależnie od zastosowanych danych i metod oraz niezależnie od okresu analizy wszystkie badania potwierdzają, że w Polsce wciąż opłaca się studiować, a stopa zwrotu z dodatkowego roku nauki sięga nawet 10%”¹⁰. I jednocześnie zastrzegają, że problemy metodologiczne sprawiają, że „trzeba być jednak ostrożnym w wyciąganiu daleko idących wniosków”¹¹, ale wymowa tego rodzaju tekstów, podobnie jak ideologiczny przekaz hasła Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, nie pozostawia wątpliwości co do inwestycyjnego traktowania kształcenia.

Inwestycyjna trafność – wskaźniki

Wybór obszarów analizy, potraktowanych jako wskaźniki inwestycyjnych korzyści, wynikał przede wszystkim z dążenia do uzyskania odpowiedzi na podstawowe pytanie: czy kształcenie się ma rzeczywiście wymiar inwestycyjny, tzn. czy jest inwestycją, czy tylko jako inwestycja jest przedstawiane. Warunkowały go także kwestie dostępności danych, które w badaniach prowadzonych w ramach projektu ET-struct¹² związane były głównie z kwestiami

⁹ Instytut Badań Edukacyjnych, *Raport o stanie edukacji. Społeczeństwo w drodze do wiedzy*, s. 246, <http://eduentuzjasci.pl> [dostęp: 15.07.2011].

¹⁰ Ibidem, s. 255.

¹¹ Ibidem.

¹² ET-struct (Economic Educational Territorial-Structure), Project ID: 2CE273P1, projekt finansowany w ramach Central Europe, badania w województwie kujawsko-pomorskim realizowała Pracownia Analiz Społecznych i Rynkowych Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy, autorka tej pracy w ich ramach pełniła funkcję eksperta badawczego, przygotowując m.in. omówienia wyników badań w regionie i danych zastanych, wykorzystane w tekście.

dopasowania rynku pracy i edukacji. Nie sposób uzyskać informacji o trafności z inwestycji w kształcenie wprost, badając stopę zwrotu (prowadzone analizy kierują do przytoczonych już ogólnych ustaleń, które nie pozwalają na prześledzenie owych zależności na bardziej zindywidualizowanym poziomie) ani też pytając samych absolwentów (ze względu na ideologiczny charakter dyskursu wokół kapitału ludzkiego i promowanie związanych z nim haseł). Jeśli kształcenie się jest rzeczywiście inwestycją, elementy związane z jej opłacalnością powinny być widoczne wśród przedstawionych danych – wykształcenie, a szczególnie niedawne ukończenie kształcenia, powinno zwiększać szanse na znalezienie pracy i tym samym skracać czas jej poszukiwania, powinno otwierać dostęp do pracy zgodnej z wyuczonym zawodem, a przede wszystkim zachęcać do dalszych inwestycji. W efekcie zatem, mając do dyspozycji wyniki badań w ramach projektu i analizy danych zastanych, rozpatrywano kwestie:

- czasu poszukiwania pierwszej pracy;
- ścieżek poszukiwania pierwszej pracy;
- relacji pomiędzy profilem pierwszej pracy a zawodem wyuczonym;
- udziału w edukacji ustawicznej.

Studenci i absolwenci na rynku pracy – wyniki badań

1. Uwagi metodologiczne

Materiał empiryczny, wykorzystany w celu znalezienia odpowiedzi na postawione pytania badawcze, obejmuje dwa zasadnicze źródła danych:

- 1) badania losów absolwentów podejmowane w ramach różnych projektów badawczych w ciągu ostatnich lat;
- 2) badania sytuacji absolwentów poszczególnych poziomów szkół realizowane w ramach projektu ET-struct.

Analizę podporządkowano poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie o rzeczywistość inwestycyjnego znaczenia wykształcenia: czy dla pracodawcy wykształcenie absolwenta stającego się pracownikiem jest kluczową cechą? Jakiego doświadczenia absolwentów w tym zakresie?

2. Absolwent na rynku pracy w świetle badań zastanych – tło ogólnopolskie

- Ogólnopolskie tło rozważań na poruszany temat opiera się na wielu źródłach:
- „Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu «Pierwsza praca»”. Badanie miało pozwolić na uchwycenie

sytuacji osób, które zakończyły naukę szkolną pomiędzy 1 stycznia 1998 roku a 31 grudnia 2005 roku, wykonało je ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku w ramach projektu realizowanego przez Departament Rynku Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej;

- „Wejście ludzi młodych na rynek pracy” – badanie zrealizowane przez GUS w ramach cyklicznego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w 2009 roku;
- „Absolwenci SGH na rynku pracy” – badanie absolwentów uczelni realizowane przy okazji obchodów rocznicy jej istnienia, w zamyśle obejmowało wszystkie roczniki absolwentów.

Wykorzystane źródła miały siłą rzeczy wycinkowy i raczej ilustracyjny niż wyczerpujący charakter. W odniesieniu do czterech zdefiniowanych wskaźników inwestycyjnej trafności wykształcenia sformułowano następujące wnioski¹³.

Czas poszukiwania pierwszej pracy

Czas poszukiwania pierwszej pracy okazał się bardzo zróżnicowany: w badaniach na Podlasiu wyniósł średnio 18 miesięcy, w ogólnopolskich badaniach „Badanie losów absolwentów w kontekście realizacji Programu «Pierwsza praca»” średnia wyniosła 8,4 miesiąca. Z kolei dane Politechniki Krakowskiej wskazują, że pół roku po ukończeniu studiów zatrudnionych było 80% absolwentów z rocznika 2007/2008¹⁴. Na różnice wpływ mają zarówno uwarunkowania makroekonomiczne i regionalne, jak też te bardziej specyficzne (czas rozpoczęcia poszukiwania pracy przez absolwenta, wybrane ścieżki szukania pracy, profil i poziom ukończonej szkoły), przy czym w świetle teorii kapitału ludzkiego jednym z ważniejszych byłoby właśnie uzyskiwane wykształcenie. Jednak nie znajduje potwierdzenia teza o natychmiastowym rozchwytywaniu absolwentów, nawet zawężona do tak, wydawałoby się, poszukiwanej podgrupy jak absolwenci politechniki.

Ścieżki poszukiwania pracy

Sposób poszukiwania pracy w pośredni sposób odzwierciedla wiarę absolwenta we własną wartość na rynku pracy, im bardziej jest on pewien swoich kompetencji, tym bardziej powinien (generalnie) być aktywny i stawiać na

¹³ Pełen przegląd danych znaleźć można w artykule: A. Jeran, *Kształcenie dla pracy i inwestowanie w wykształcenie – próba diagnozy*, [w:] *Edukacja dla pracy? – perspektywa regionalna*, red. A. Jeran, M. Sobczak-Michałowska, Bydgoszcz 2012, s. 35-52.

¹⁴ M. Syrda-Śliwa, *Umieją tyle, że łatwo zdobywają pracę*, http://kierunkustudiow.pl/absolwenci.umieja_tyle_ze_latwo_zdobywaja_prace [dostęp: 20.10.2010].

rozwiązania merytokratyczne, a nie chociażby nepotystyczne. Badanie GUS¹⁵ pozwoliło ustalić, że dla 37,8% absolwentów sposobem na znalezienie pierwszej pracy był kontakt z pracodawcą, ale drugą co do powszechności metodą okazało się pośrednictwo rodziny i przyjaciół (28,8%). Także „Badanie aktywności zawodowej...”¹⁶ wykazało podobny udział pośrednictwa znajomych i krewnych (27,8%), przy 20,2% wskazań odpowiedzi na ofertę i 11,9% deklaracji, że pracę pozwoliło znaleźć zgłoszenie się bezpośrednio do pracodawcy (z którym respondent nie miał wcześniej kontaktu, np. w ramach stażu czy praktyk).

Dane nie potwierdzają więc „walki” o swoje na konkurencyjnym rynku wśród absolwentów. Silna jest strategia „znajomości”, która może odzwierciedlać dość mocno zakorzenione w Polsce przekonanie o wadze „koteryjnego kapitału społecznego”¹⁷. Przekonanie to może być przy tym bezpośrednio wrogiem aktywności absolwentów, prowadzi bowiem do stwierdzeń, że pracę się załatwia, zaś każdy konkurs i ogłoszenie mają już ustalonego z góry zwycięzcę. Można więc stwierdzić, że w strategiach poszukiwania pracy przez absolwentów nie widać ich wiary w inwestycyjną przydatność wykształcenia i w szansę na realne konkurowanie z innymi kandydatami do danego stanowiska.

Zawód wyuczony a pierwsza praca

Trudno o silniejszy wskaźnik trafności inwestycji w wykształcenie niż zgodność wyuczonego zawodu i wykonywanej pracy. Tymczasem zgodnie z danymi GUS¹⁸ zbieżność ta jest umiarkowana. Wśród osób, które ukończyły szkołę, mając zawód wyuczony (stanowiły one 98% zbiorowości absolwentów), 48,3% podjęło pracę zgodną z owym zawodem, 7,7% pracę odmienną, ale taką, w której mogły wykorzystać zdobyte w czasie kształcenia kwalifikacje, natomiast aż 44% wykonywało pracę całkowicie odmienną od wyuczonego zawodu.

Z kolei wśród absolwentów SGH zgodnie z ukończonym kierunkiem i specjalnością pracował co czwarty z badanych, tyle samo zgodnie z kierunkiem¹⁹. Zatem trafność inwestycyjna w tym wymiarze nie jest szczególnie

¹⁵ GUS, *Wejście ludzi młodych na rynek pracy*, Warszawa 2009, <http://www.stat.gov.pl> [dostęp: 30.09.2010].

¹⁶ *Badanie aktywności zawodowej absolwentów w kontekście realizacji Programu „Pierwsza Praca”*, <http://www.mpips.gov.pl> [dostęp: 20.05.2011].

¹⁷ R. Drozdowski, *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze*, Poznań 2002, s. 294-295.

¹⁸ *Badanie aktywności zawodowej...*, op. cit.

¹⁹ *Absolwenci SGH na rynku pracy*, red. B. Minkiewicz, P. Błędowski, Warszawa 2008, s. 171.

wysoka: połowa absolwentów podejmuje pracę w odmiennym zawodzie niż wyuczony.

Edukacja ustawiczna

Jeśli kształcenie się byłoby sukcesem, można spodziewać się, że byłoby powielane jako strategia trafna, a więc absolwenci bardziej niż ogół dorosłych powinni być gotowi do kształcenia ustawicznego. Zgodnie z „Badaniem aktywności zawodowej...”²⁰ dalsze doksztalcanie się podejmuje 16% absolwentów. Jako uzasadnienia wskazywano: chęć lub potrzeba poszerzenia kwalifikacji zawodowych (38% wskazań), zdobycie zawodu w sytuacji, gdy ukończona szkoła go nie dała (16%), potrzeba przekwalifikowania się (13%) – były to więc uzasadnienia instrumentalne wobec pracy.

Należy zauważyć, że te wskazania nie są znacząco wyższe niż średnia ogólnopolska nieróżnicująca poziomów wykształcenia ani statusu absolwenta, a wynosząca według danych *Diagnozy społecznej...* niecałe 12%²¹. W świetle przedstawionych wyników nie można zatem mówić o większej niż ogólny wskaźnik gotowości absolwentów do doksztalcania się.

3. Badania własne absolwentów

W ramach projektu ET-struct zaplanowano i zrealizowano m.in. badania losów zawodowych absolwentów. Proces gromadzenia danych podjęto wraz z rozpoczęciem roku akademickiego 2010/2011, realizując badanie z wykorzystaniem ankiety audytoryjnej. Wytypowano do badań poszczególne wydziały szkół wyższych w województwie kujawsko-pomorskim, tak aby zapewnić różnicowanie kierunków. Zrealizowano badania w siedmiu szkołach wyższych, w tym trzech publicznych i czterech niepaństwowych, w następujących miastach: Bydgoszczy, Toruniu i Włocławku. Badania przeprowadzono wśród studentów studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz podyplomowych. Badania realizowali ankieterzy Pracowni Analiz Społecznych i Rynkowych Wyższej Szkoły Gospodarki w Bydgoszczy.

Dobór i respondentów, i wytypowanych do analizy kwestionariuszy był celowy, przede wszystkim ze względu na główny postawiony problem badawczy, jakim było zdiagnozowanie relacji pomiędzy kompetencjami absolwentów a oczekiwaniami pracodawców oraz rozpoznanie doświadczeń zawodowych

²⁰ *Badanie aktywności zawodowej...*, op. cit.

²¹ I. Grabowska, I.E. Kotowska, *Doskonalenie zawodowe a status na rynku pracy*, [w:] *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2009, s. 127, <http://www.diagnoza.com> [dostęp: 30.10.2010].

absolwentów w tym świetle. Natomiast efektem wtórnym zaprezentowanych analiz miała być ocena inwestycyjnej trafności wykształcenia. Za celowe w tym kontekście uznano uchwycenie relacji tylko tych absolwentów szkół średnich, którzy podjęli dalsze kształcenie na poziomie wyższym. Oczywiście jest to tylko część wszystkich absolwentów szkół średnich. Niemniej uznano, że wciąż bardzo wysokie dążenie do uzyskania wykształcenia wyższego w Polsce, spowodowane przede wszystkim znaczącym odsetkiem młodzieży kształcącej się w liceach ogólnokształcących, uzasadnia ten wybór. Ponadto absolwenci szkoły ponadgimnazjalnej podejmujący studia stanowią podgrupę absolwentów o wyższym poziomie ogólnie rozumianych kapitałów. Można zatem stwierdzić, że jeśli studiujący absolwent szkoły ponadgimnazjalnej napotyka bariery w sprawnym funkcjonowaniu na rynku pracy, jeśli relacjonuje w badaniach niespójność kompetencyjną lub pracę poniżej swoich kwalifikacji, jeśli jego praca jest pracą złej jakości, nierozwojową, to tym bardziej będą to sytuacje dotyczące absolwentów dysponujących mniejszymi kapitałami.

Łącznie badaniem objęto ponad 500 osób. Drugim wymiarem celowości w doborze było ograniczenie się do analizy i prezentacji statystycznej tylko tych kwestionariuszy, które wypełnione zostały przez osoby mające jakikolwiek kontakt z rynkiem pracy: pracujące obecnie, szukające pracy, pracujące we wcześniejszym okresie. Uznano, że tylko one mogą wiarygodnie zrelacjonować doświadczenie niespójności lub spójności kompetencyjnej i trafności inwestycyjnej kształcenia. Osoby, które nigdy nie pracowały i nie próbowały pracować, mogą relacjonować tylko swoje wyobrażenia w tym zakresie, nie zaś doświadczenia. Ponadto dodatkowo ograniczono analizy do osób, które brały udział w kursach i szkoleniach zawodowych. W efekcie przedstawiono wyniki odnoszące się do około 1/5 badanych (115 osób).

Pierwsza praca – ścieżki dotarcia

Wśród respondentów dla co piątego obecne miejsce pracy jest miejscem pierwszym, zaś ponad 60% przed podjęciem obecnej pracy zajmowało wcześniej inne stanowisko.

Wśród sposobów uzyskiwania dostępu do miejsca pierwszej pracy co trzeci wymienił odpowiedź na ogłoszenia z ofertami pracy, 13% wymieniło konkurs otwarty na stanowisko, natomiast co piąty wskazał na kontakty osobiste. Oznacza to, że dla prawie połowy sposobem na wejście na rynek pracy było konkurowanie z innymi o ofertę. 16% wskazało przebieg dotychczasowego kształcenia, zaś 7,4% pośrednictwo biur pracy. Jest to większy udział strategii aktywnych niż w przypadku ogółu absolwentów w przytaczanych wcześniej badaniach. Poszukiwanie pracy większości respondentów nie zajęło

więcej niż pół roku (80% wskazań), dla 12% był to okres pomiędzy 12 miesiącami, a tylko 2% wskazało okres dłuższy niż 2 lata.

Większy niż w przypadku przytaczanych wcześniej danych udział strategii aktywnych i stosunkowo krótki czas poszukiwania pierwszej pracy świadczyłyby o wysokiej skuteczności inwestycyjnej wykształcenia, prowadzącej do:

- 1) wysokiej wiary we własną konkurencyjność;
- 2) rzeczywistego sukcesu, tj. szybkiego znalezienia zatrudnienia.

Dla potwierdzenia takich konkluzji niezbędne jednak byłoby wykazanie, że owe znalezione miejsca pracy były przynajmniej zgodne z profilem wykształcenia, a samo kształcenie okazało się w nich przydatne.

Ocena przydatności wykształcenia

Odnosząc się do wymagalności i przydatności wykształcenia do zajmowanego obecnie stanowiska, prawie 60% respondentów określiło je jako niewymagane, zaś co trzeci jako słabo użyteczne. Jednak aż dla połowy zdobyta wiedza jest wystarczająco użyteczna. Otwarte wypowiedzi na ten temat obejmowały m.in. relację dużej spójności wymagań i użyteczności, ale też sytuacje, w których wymagania okazywały się zbędne w miejscu pracy albo w których przydatne były raczej kompetencje ogólne niż zawodowe. Wskazywano też przypadki, w których zdobyte wykształcenie nie było wcale przydatne.

Konfrontacja efektów kształcenia i wykonywanej pracy nie potwierdza zatem inwestycyjnej trafności, skoro dla większości respondentów ich wykształcenie nie stanowiło wymogu przy zatrudnieniu (zatem jego posiadanie nie było warunkiem koniecznym), zaś użyteczność wiedzy okazuje się zaledwie wystarczająca. Poszczególne opisywane przez respondentów w pytaniu otwartym przypadki dotyczące przydatności i użyteczności efektów kształcenia w miejscu pracy obejmują pełne kontinuum od całkowitej nietrafności przez przydatność kompetencji ogólnych po użyteczność ściśle zawodową. Obnaża to generalizujące uproszczenia teorii kapitału ludzkiego.

Kształcenie ustawiczne

Z racji charakteru wyłonionej w sposób celowy analizowanej podgrupy respondentów wszyscy oni mieli za sobą jakieś szkolenia uzupełniające, ale warto podkreślić, że co piąty znajdował się obecnie w trakcie szkolenia, zaś 16% planowało podjąć kolejne. Dla co dziesiątej osoby były to kursy językowe, podobnie często szkolenia związane z rozwojem kompetencji ogólnych. Zatem dla zdecydowanej większości realizowane kursy miały bezpośrednio zawodowy charakter: albo były przygotowaniem do pracy i otwarciem pewnych nowych szans, albo zostały wprost wskazane jako niezbędne i wymagane

na danym stanowisku. Charakterystyczne jest przy tym, że dla prawie 60% respondentów informujących o swoich kursach (i dla połowy ogółem z tej grupy) nie było to jedno doszkalanie się, ale zespół kursów, czasem zbieżnych tematycznie i umożliwiających pogłębienie zakresu kompetencji (np. wskazane przez jednego z respondentów 20 szkoleń z informatyki i programowania), czasem zaś z odmiennych zakresów dających szerokie pole różnorodnych kompetencji (np. wymienione przez jednego z respondentów szkolenia interpersonalne, ekonomika przedsiębiorczości i szkolenie informatyczne).

Jak widać, stopień gotowości do dalszego kształcenia się zawodowego, mierzony udziałem kursów ściśle zawodowych wśród szkoleń zrealizowanych, realizowanych w chwili badania i planowanych do realizacji, może świadczyć o gotowości do kontynuowania strategii skutecznej. Jednak w świetle ocen pracodawców, określających absolwentów jako wyposażonych głównie w wiedzę teoretyczną, a więc zaledwie punkt wyjścia do dobrej realizacji zadań w miejscu pracy oraz w świetle własnej oceny przydatności zdobytego wykształcenia w miejscu pracy, można przypuszczać, że jest to raczej uzupełnianie braków niż rozwój.

Konkluzje: inwestycja w wykształcenie?

W przeanalizowanych wynikach badań dostrzec można z jednej strony ogromne zróżnicowanie sytuacji poszczególnych absolwentów, kryjące się za zagregowanymi danymi dla regionów, a odzwierciedlające zróżnicowanie kierunków i poziomów kształcenia, uwarunkowań regionalnych i zmian w czasie związanych z przemianami dynamiki całej gospodarki. Z drugiej jednak strony widoczne są pewne zbieżności. Najistotniejsze wydaje się wskazanie, iż sytuacja absolwentów nie jest wcale sytuacją uprzywilejowaną. Fakt, iż pracodawcy doceniają bardziej ich potencjał niż przydatność, zaś sami mający już kontakt z rynkiem pracy absolwenci nisko oceniają przydatność swojej wiedzy, świadczyłyby o tym, że jako inwestycja wykształcenie niespecjalnie się sprawdza. Także i dalsze kształcenie się bardziej jest uzupełnianiem braków niż rozwojowym inwestowaniem we własną większą konkurencyjność na rynku pracy. Trudno w kontekście tych danych formułować jednoznaczne konkluzje, niemniej zarówno sytuacja badanych bydgoskich studentów, jak i dane z badań w innych regionach Polski wskazują, że chociaż można mówić o upowszechnianiu się kształcenia formalnego, szczególnie rozumianego jako studiowanie, to jednocześnie okazuje się ono bardziej warunkiem wstępnym dla wejścia na rynek pracy niż czynnikiem zapewniającym odniesienie na nim sukcesu. Za ten ostatni odpowiada wiele innych czynników, dla których wykształcenie jest tylko swego rodzaju wstępną podstawą.

Summary

Education, development of competence can be treated as an investment – as referred to by the aspect of the theory of human capital contained in the slogan ‘Man – the best investment’. Shortages of detailed data on the rate of return of this investment do not allow direct assessment whether studying is really investing, hence with the use of existing data and own research an attempt to assess the investment importance of studying was made. The analysis covers information on the fate of graduates in the scope of: time and paths of finding jobs, conformity of first job and education profile, and participation in continuous education.