

RZECZNIK PRAW ABSOLWENTA

***Działalność
akademickich biur
karier w roku
akademickim
2014/2015***

PAŹDZIERNIK 2015

Spis treści

1. Wprowadzenie	2
2. Akademickie biura karier w polskich szkołach wyższych	4
3. Zadania realizowane przez biura karier	8
3.1. Poradnictwo zawodowe	9
3.2. Inne rodzaje poradnictwa	13
3.3. Warsztaty i szkolenia	15
3.4. Współpraca z pracodawcami	18
3.5. Obowiązkowe praktyki studenckie	25
3.6. Badania losów absolwentów i rynku pracy	28
3.7. Działania skierowane do absolwentów	30
3.8. Współpraca z samorządami studenckimi, kołami naukowymi i innymi organizacjami studenckimi	31
3.9. Inne działania	32
4. Zasoby Akademickich Biur Karier	33
4.1. Finanse i zaplecze lokalowe	33
4.2. Zasoby kadrowe	35
4.3. Narzędzia komunikacji	38
5. Biura karier w systemie zapewniania jakości	39
6. Współpraca z instytucjami rynku pracy, organizacjami pozarządowymi i między akademickimi biurami karier	45
6.1. Biuro karier jako agencja zatrudnienia	45
6.2. Współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia	49
6.3. Współpraca z komercyjnymi agencjami pośrednictwa pracy	52
6.4. Współpraca z organizacjami pozarządowymi	53
6.5. Współpraca między ABK	53
7. Wnioski	57
Aneks 1: Techniki statystyczne wykorzystane przy analizie wyników badania ankietowego	61

1. Wprowadzenie

Skuteczne wspieranie studentów i absolwentów w rozpoczynaniu aktywności zawodowej jest, obok lepszego powiązania kształcenia z potrzebami rynku pracy, głównym wyzwaniem stojącym przed uczelniami, którym zależy na sukcesie swoich absolwentów. Temu służą rozwijające się w polskich szkołach wyższych systemy wsparcia obejmujące poradnictwo zawodowe, zadania związane z ułatwianiem studentom kontaktów z potencjalnym pracodawcami, warsztaty i szkolenia rozwijające coraz ważniejsze na rynku pracy kompetencje miękkie, czy działania promujące przedsiębiorczość. Zadania z tego zakresu są realizowane w polskich uczelniach przez akademickie biura karier (ABK).

W roku akademickim 2014/2015 wdrażane były nowe regulacje wprowadzone na mocy nowelizacji dwóch kluczowych z perspektywy działalności ABK ustaw: ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia oraz ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym. W ubiegłym roku akademickim odbyły się wydarzenia mające na celu m.in. wsparcie ABK w skutecznej aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów: Okrągły Stół Wysokiej Jakości Studenckich Praktyk (Centrum Nauki Kopernik w Warszawie, 6 listopada 2014 r.) oraz III Kongres Akademickich Biur Karier (Warszawski Uniwersytet Medyczny, 3 grudnia 2014 r.). W roku 2014/2015 wdrażano szereg inicjatyw mających związek z działalnością ABK, m.in. rządowy program praktyk studenckich w administracji publicznej. Uzgodniono roczny Plan Działania dla III Osi Priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, w którym uwzględniony został konkurs „Akademickie Biura Karier” nawiązujący do rekomendacji z zeszłorocznego raportu Rzecznika Praw Absolwenta „Akademickie Biura Karier w Polsce. Bieżąca działalność i możliwości rozwoju”. Funkcjonowaniem biur karier zainteresowali się także posłowie pracujący w Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży Sejmu RP. 9 lipca 2015 r. odbyło się posiedzenie Podkomisji stałej ds. nauki i szkolnictwa wyższego, podczas którego Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przedstawiły swoje informacje odnoszące się do działalności ABK.

Zeszłoroczny raport nt. działalności biur karier, opublikowany w dwóch wersjach: w kwietniu i grudniu 2014 r., pozwolił na uzyskanie statystycznego obrazu funkcjonowania biur karier i realizowanych zadań. Opracowanie zawierało charakterystykę otoczenia organizacyjno-prawnego, w którym funkcjonują ABK, uwzględniało również główne wyzwania, z jakimi muszą mierzyć się biura karier oraz propozycje odpowiedzi na nie.

Raport dotyczący działalności ABK w roku akademickim 2014/2015 bardziej szczegółowo charakteryzuje zadania realizowane przez akademickie biura karier oraz ich skalę, w sposób pogłębiony odnosi się też do kwestii zasobów kadrowych i materialnych oraz umiejscowienia akademickich biur karier w systemie zapewniania jakości kształcenia. Niniejsze opracowanie uwzględnia też większą liczbę przykładów

dobrych praktyk. W przypadku niektórych zagadnień, np. pozyskiwania ofert prac, praktyk i staży, można już wskazać na pewne tendencje. Raport nawiązuje do kwestii nieporuszonych w zeszłorocznym opracowaniu np. weryfikacji ofert pracy i ich klasyfikacji, czy poszczególnych form i technik poradnictwa zawodowego.

W bieżącym raporcie nie będą natomiast uwzględnione kwestie związane z umocowaniem prawnym ABK – te zostały szczegółowo opisane w drugiej wersji zeszłorocznego raportu, która scharakteryzowała zmiany wprowadzone do dwóch ww. ustaw

Niniejszy raport powstał nie tylko jako odpowiedź na zapisy Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 przyjętego przez Radę Ministrów 21 sierpnia 2012 r., który zawierał odniesienie do „uprawnienia Rzecznika Praw Absolwenta do formułowania propozycji nowych zasad dotyczących funkcjonowania akademickich biur karier”. Publikacja raportu nawiązuje również do wniosków wypracowanych przez uczestników dyskusji nt. standardów jakości polskich biur karier, która odbyła się podczas III Kongresu Akademickich Biur Karier. Zgodnie z nimi „Raport Rzecznika Praw Absolwenta nt. biur karier powinien być publikacją cykliczną, najlepiej publikowaną co roku. Powinien on być oparty na średnich/medianach, pokazywać, w którym miejscu biura karier się znajdują.”

Raport „Działalność akademickich biur karier w roku akademickim 2014/2015” oparty jest przede wszystkim na wynikach badania ankietowego dotyczącego działalności Akademickich Biur Karier w roku akademickim 2014/2015 (według stanu na czerwiec 2015 r.), przeprowadzonego w dniach 29 czerwca – 14 sierpnia 2015 r., zwanego dalej „badaniem ankietowym”. Ostatecznie zrealizowano 200 ankiet, co oznacza, że błąd z próby wyniósł około +/-4% dla poziomu ufności 95% ($p < 0,05$), w związku z czym uzyskanie wyniki mogą odbiegać od rzeczywistego zjawiska co najwyżej do progu podanej wartości¹.

Projekt kwestionariusza ankiety był przez długi okres konsultowany, zarówno na spotkaniach z biurami karier jak i elektronicznie. Dzięki uwagom biur karier udało się wypracować optymalny kwestionariusz, część wskaźników zostało udoskonalonych.

Istotnym źródłem są też wnioski z wydarzeń i spotkań dotyczących akademickich biur karier, przede wszystkim wnioski z dyskusji nt. standardów jakości polskich biur karier, która odbyła się podczas III Kongresu Akademickich Biur Karier².

¹ Analiza statystyczna istotnej części wyników badania ankietowego została przeprowadzona przez Biuro Badań i Analiz Statystycznych (<http://www.bbias.com.pl>). Informacja dotycząca zastosowanych

² III Kongres Akademickich Biur Karier. Podsumowanie dyskusji nt. standardów jakości polskich biur karier. http://www.rgnisw.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2015_01/9313fcd66455b2d36305d0d0c2830f2b.pdf

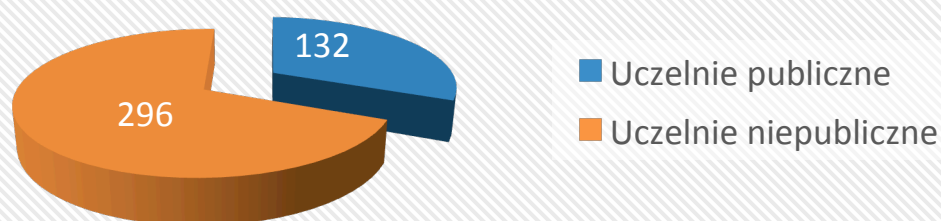
Duży wkład w powstanie raportu wniosły także same biura karier, które przekazały dodatkowe informacje dotyczące stosowanych przez siebie praktyk.

2. AKADEMICKIE BIURA KARIER W POLSKICH SZKOŁACH WYŻSZYCH

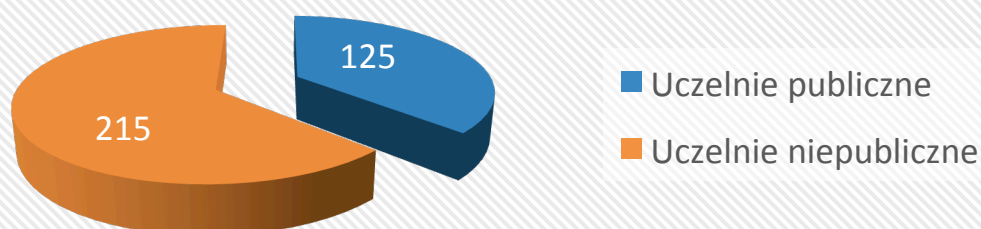
Aktualnie na 428 polskich uczelniach funkcjonuje 340 akademickich biur karier. Podobnie, jak w przypadku raportu z 2014 r., jest to liczba orientacyjna, ponieważ, niezależnie od definicji akademickich biur karier, która uwzględniona jest w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, trudno jest wyznaczyć precyzyjną granicę między ABK, a strukturami, które już biurem karier nie są. Informacja nt. funkcjonowania w danej uczelni biura karier oparta jest na deklaracji samej uczelni. Aktualna liczba biur karier została oszacowana przy użyciu następujących metod:

- Analiza stron internetowych
- Analiza dostępnych baz teleadresowych biur karier
- Wywiady z pracownikami wybranych uczelni w przypadkach budzących wątpliwości, przeprowadzone przez pracowników Biura Ministra MniSW

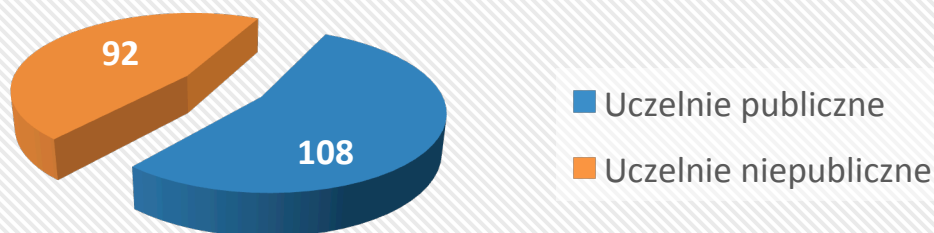
Wykres 1: Uczelnie w Polsce według typu



Wykres 2: ABK według typu uczelni



Wykres 3: ABK, które wzięły udział w badaniu, według typu uczelni

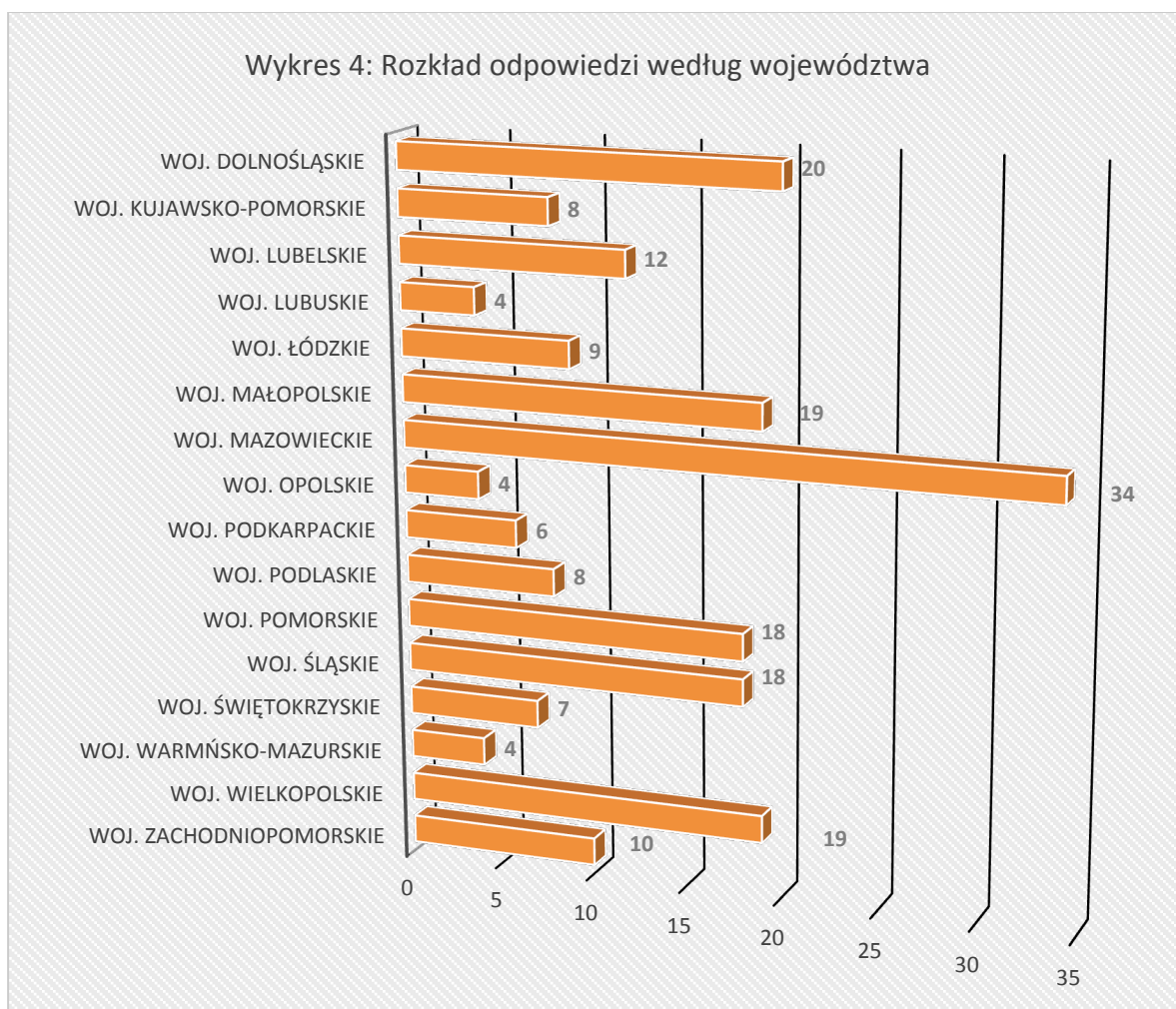


Porównując powyższe informacje do danych przedstawionych w raporcie z 2014, można stwierdzić, że liczba ogólnouczelnianych biur karier w Polsce jest dość stabilna, zwłaszcza biorąc pod uwagę spadającą liczbę uczelni. **Prowadzenie ABK jest standardem w przypadku uczelni publicznych**, a wyjątkami w tym przypadku jest siedem uczelni artystycznych, posiadających niewielką liczbę studentów.

W porównaniu do zeszłorocznego badania, prezentującego stan z lutego 2014 r., w niektórych województwach nieznacznie zmienił się stosunek liczby biur karier do liczby uczelni. Biorąc pod uwagę dane z czerwca 2015 r., **biura karier najczęściej funkcjonują w uczelniach z województw warmińsko-mazurskiego, zachodniopomorskiego, wielkopolskiego i małopolskiego, natomiast najrzadziej w szkołach wyższych województwa łódzkiego.**



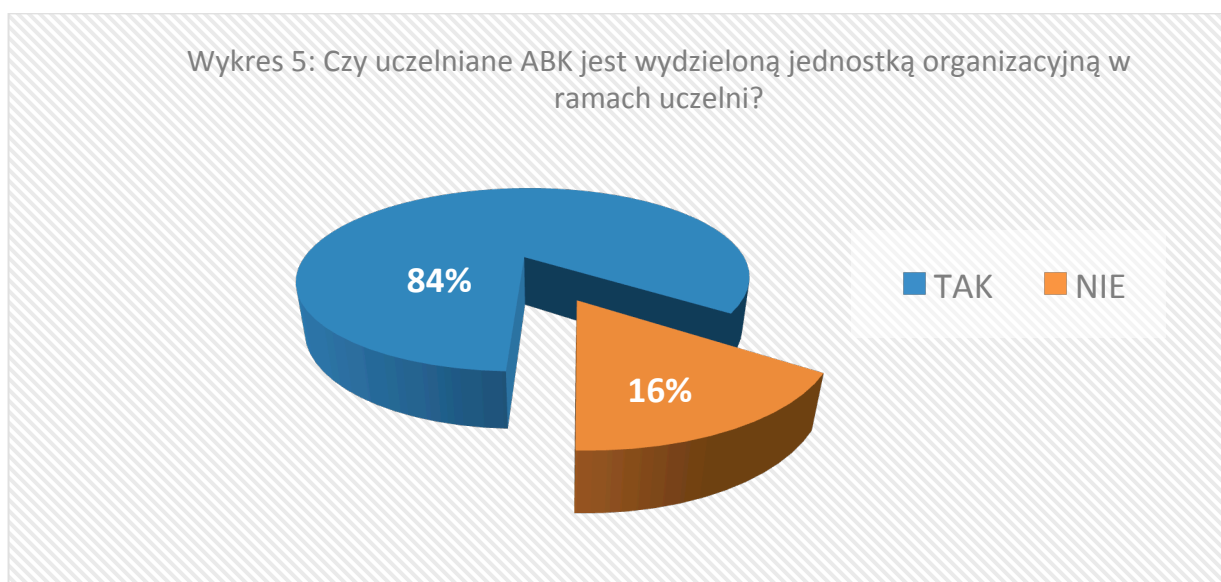
Poniższy wykres przedstawia natomiast rozkład odpowiedzi uzyskanych w ramach badania ankietowego z podziałem na województwa.



W raporcie 2014 r. została pokrótce przedstawiona historia biur karier w Polsce. Tegoroczne badanie ankietowe wykazało dodatkowo, że najbardziej dynamiczny rozwój akademickich biur karier miał miejsce w pierwszej połowie poprzedniej dekady. Aż 69 spośród 200 ABK, które wzięło udział w badaniu ankietowym powstało w latach 2001-2005, w tym 20 w rekordowym pod tym względem 2003 r. Ten przyrost wynikał przede wszystkim z realizacji w latach 2002-2005 rządowego Programu Aktywizacji Zawodowej Absolwentów „Pierwsza Praca”, w ramach którego dofinansowano 73 projekty uwzględniające utworzenie nowych ABK³. W ciągu kolejnych pięciu lat powstało 55 spośród 200 ankietowanych ABK. Jeśli zaś chodzi o obecne dziesięciolecie, najwięcej biur karier powstało w 2012 r. (16). Wśród ankietowanych ABK, 3 to zupełnie nowe jednostki, powstałe już w 2015 r.

³ Zgodnie z informacją Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 2 lipca 2015 r dla Przewodniczącego Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży Sejmu RP.

Z formalnego punktu widzenia akademickie **biura karier są wydzielonymi jednostkami organizacyjnymi w 84% uczelni**. W pozostałych przypadkach dominuje umiejscowienie biura karier w jednostkach zajmujących się promocją uczelni, kształceniem i sprawami studenckimi oraz w dziekanatach wydziałów. Szczególnym przypadkiem organizacyjnym jest też Biuro Karier Politechniki Koszalińskiej działające w ramach Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Politechniki Koszalińskiej "Millennium".



W dziesięciu uczelniach, które wzięły udział w badaniu ankietowym, oprócz ogólnouczelnianego biura karier, na niektórych wydziałach funkcjonują dodatkowo wydziałowe biura karier. Dotyczy to wybranych wydziałów Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytetu Jagiellońskiego, Uniwersytetu Łódzkiego, Politechniki Warszawskiej, Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku, a także wydziałów zamiejscowych Uniwersytetu Humanistycznospołecznego SWPS, Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu, Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu oraz Społecznej Akademii Nauk w Łodzi.

3. Zadania realizowane przez biura karier

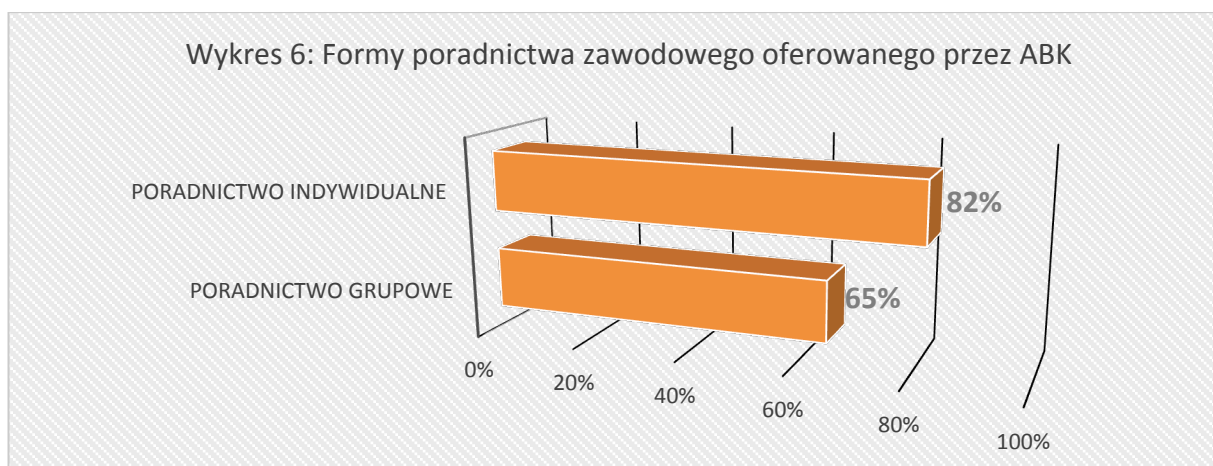
Zadania realizowane przez akademickie biura karier były jednym z kluczowych aspektów badania ankietowego. Oto **pięć najczęściej realizowanych przez biura karier zadań**:

- I. **Informowanie o ofertach pracy, praktyk i staży oraz wolontariatu: 98,5%**
- II. **Poradnictwo zawodowe: 88%**
- III. **Prowadzenie badań losów absolwentów: 84,5%**
- IV. **Warsztaty lub szkolenia z zakresu metod poszukiwania pracy i przygotowania do procesu rekrutacji: 83,5%**

V. Warsztaty i szkolenia z umiejętności miękkich (określanych także jako umiejętności „transferowalne”): 77%

3.1. Poradnictwo zawodowe

Poradnictwo zawodowe wciąż jest kluczowym obszarem działalności biur karier. **Usługi z tego zakresu świadczy 88% ABK i odsetek jest identyczny w przypadku uczelni publicznych i niepublicznych.** Badanie umożliwiło także odpowiedź na pytanie jakie formy i techniki poradnictwa zawodowego są praktykowane przez poszczególne biura karier. **ABK częściej podejmują się poradnictwa indywidualnego (82%) niż poradnictwa grupowego (65%).**



Poziom dostępności poszczególnych form poradnictwa różni się między województwami. Wszystkie biura karier z województw kujawsko-pomorskiego oraz lubuskiego, które wzięły udział w badaniu, oferują studentom usługi w zakresie indywidualnego poradnictwa zawodowego, gdy tymczasem w ABK z województw lubelskiego i podkarpackiego jedynie 2/3. Liczba studentów studiujących na danej uczelni ma natomiast znaczenie w przypadku dostępności usług z zakresu grupowego poradnictwa zawodowego, które są częściej realizowane w średniej wielkości oraz większych uczelniach (powyżej 5 tys. studentów).

Wśród technik wykorzystywanych w indywidualnym poradnictwie zawodowym dominują konsultacje dokumentów aplikacyjnych (75%), wywiad (73%) oraz symulacja rozmowy kwalifikacyjnej (61%). Prawie połowa biur karier stosuje testy kompetencyjne (49%), choć popularność tej techniki jest znacznie większa w przypadku uczelni publicznych (56,5%), niż uczelni niepublicznych (40,2%). Coaching i mentoring są praktykowane odpowiednio przez 40% i 13,5% ABK. Badanie wykazało, że **kompleksowość oferty w zakresie indywidualnego poradnictwa zawodowego, rozumiana jako różnorodność wykorzystywanych technik, wzrasta wraz z liczbą studentów na danej uczelni.**

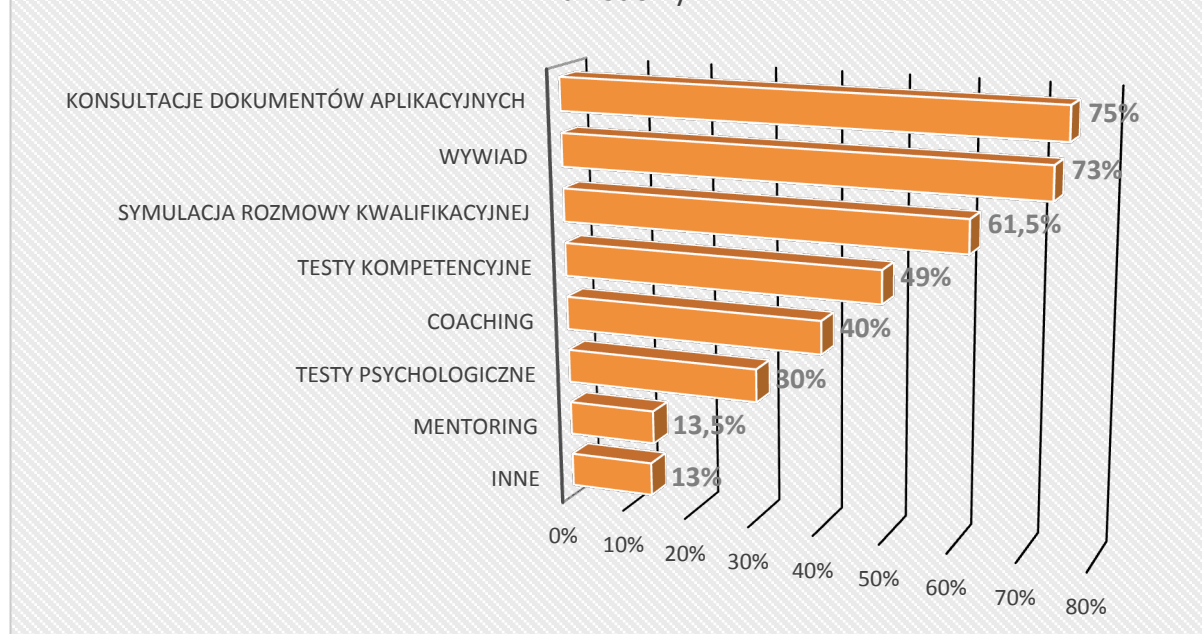
Program „Mentoring dla Studentów”

Program realizowany jest przez Biuro Karier i Promocji Zawodowej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu od 2010 roku, wspólnie z Dolnośląską Siecią Biur Karier. Powstał na bazie współpracy i wymiany doświadczeń z partnerami z Niemiec (Poczdum) oraz Wielkiej Brytanii (Londyn). Dzięki programowi, studenci poznają specyfikę pracy w danej branży, weryfikują własne wyobrażenia na temat pracy oraz własnych kompetencji w odniesieniu do planowanej ścieżki kariery zawodowej. Biuro Karier współpracuje ze stałą grupą mentorów i co roku zaprasza do współpracy nowe osoby. Dotychczas z programu skorzystało ponad 100 studentów. Proces mentoringowy trwa 9 miesięcy. W najnowszej edycji programu zintensyfikowana została częstotliwość spotkań mentorów i *mentee* w okresie od stycznia do czerwca. W okresie letnim prowadzona jest rekrutacja mentorów, a od października planowana jest trwająca dwa miesiące rekrutacja *mentee*.

Projekt „GPS Kariery - Twój Indywidualny Plan Działań”

Projekt GPS Kariery, realizowany przez Biuro Karier i Promocji Zawodowej Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, to narzędzie, dzięki któremu studenci mogą stworzyć własne portfolio zawodowe. Jest to cykl trzech spotkań, podczas których student może zdiagnozować własny potencjał, dzięki szerokiej gamie testów predyspozycji zawodowych. Projekt nastawiony jest także na to, aby rozwijać u studentów umiejętność zarządzania sobą w czasie i planowania działań. Doradcy wykorzystują w projekcie takie narzędzia jak *The Coaching Maps*, test *PerformanSe Dial Echo*, czy test *MultiSelect*.

Wykres 7: Techniki wykorzystywane w indywidualnym poradnictwie zawodowym



Poniższa tabela przedstawia skalę działalności biur karier w zakresie indywidualnego poradnictwa zawodowego. **Zarówno średnia liczba osób, które skorzystały w okresie lipiec 2014-czerwiec 2015 z indywidualnego poradnictwa zawodowego realizowanego przez pojedyncze biuro karier, jak również średnia liczba indywidualnych porad (jedna osoba nierzadko korzysta z większej liczby**

porad) nie jest wysoka. Z uwagi na bardzo duże wartości osiągane przez niektóre biura karier szczególnie aktywne na polu poradnictwa zawodowego oraz fakt, iż odchylenie standardowe znacznie przewyższa średnią, dużo bardziej wiarygodną wartością jest mediana. **Liczba porad oraz osób, które skorzystały z indywidualnego poradnictwa wzrasta wraz z liczbą osób studiujących na danej uczelni. Związana z tym jest prawdopodobnie inna zależność mówiąca, iż na uczelniach publicznych z indywidualnego poradnictwa zawodowego korzysta więcej studentów niż na z reguły mniejszych uczelniach niepublicznych.** Należy jednocześnie zaznaczyć, iż poniższych danych nie należy porównywać z wynikami przedstawionymi w zeszłorocznym raporcie, ponieważ odnosiły się one wówczas do całej oferty w zakresie poradnictwa zawodowego.

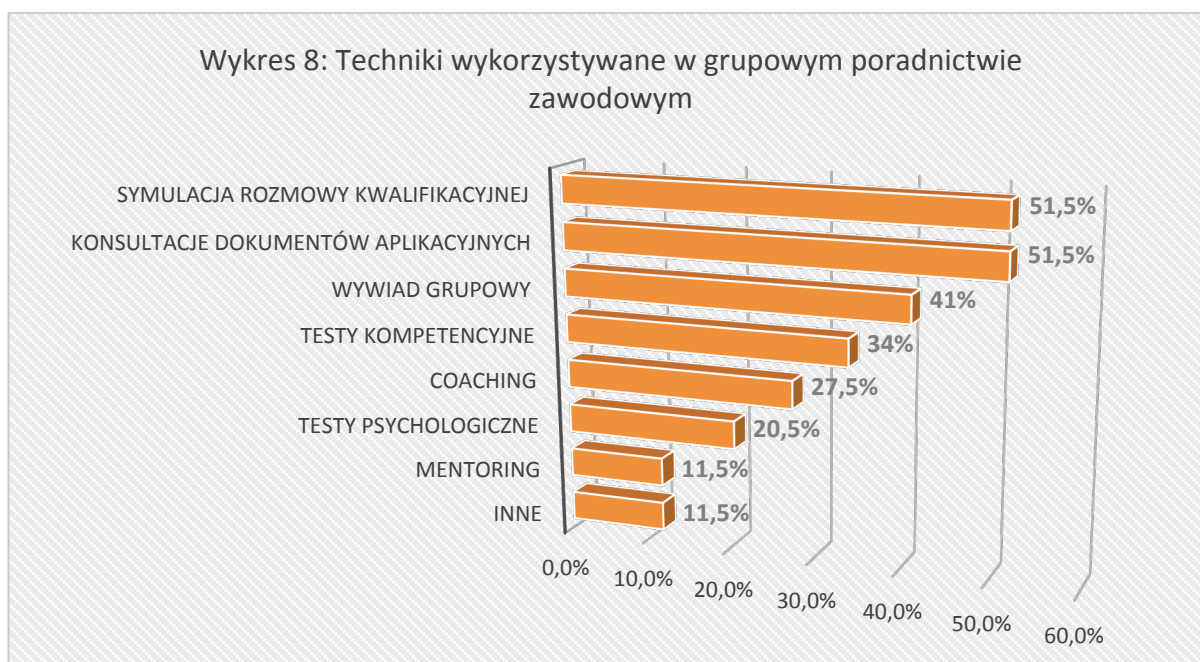
	Ile osób skorzystało z indywidualnego poradnictwa zawodowego realizowanego przez ABK, w ciągu ostatnich 12 miesięcy (lipiec 2014 – czerwiec 2015)	Ile pojedynczych porad udzielono w ramach indywidualnego poradnictwa zawodowego realizowanego przez ABK, w ciągu ostatnich 12 miesięcy (lipiec 2014 – czerwiec 2015)
Średnia	139,86	194,96
Mediana	50,0	73,5
Liczba ważnych odpowiedzi	170	162
Odchylenie standardowe	232,25	354,12
Minimum	0	0
Maksimum	1932	2500

Tabela 1: Liczba osób korzystających z indywidualnego poradnictwa zawodowego oraz liczba porad

Indywidualne poradnictwo zawodowe w Centrum Karier AGH

W roku akademickim 2014/2015 z indywidualnego poradnictwa zawodowego prowadzonego przez Centrum Karier skorzystały w sumie 1983 osoby, w tym 172 w języku angielskim. Dodatkowo prowadzone są, nieuwzględniane w statystykach, krótsze konsultacje nieprzekraczające 20-30 minut, a także konsultacje telefoniczne i przez internet. Wsparcie, jakie można uzyskać w Centrum Karier AGH, jest dostosowane do indywidualnych potrzeb. Zakres udzielanej pomocy jest szeroki; począwszy od informacji o rynku pracy, branży i firmy interesującej kandydata, poprzez pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, wniosków o stypendia zagraniczne, zapoznanie z procedurami rekrutacyjnymi, po symulację rozmowy rekrutacyjnej, doradztwo specjalistyczne adresowane do osób niepełnosprawnych, czy porady z zakresu prawa pracy i innych przepisów oraz wsparcie psychologiczne. Z poradnictwa w największym stopniu (ok. 80%) korzystają studenci ostatnich lat studiów. Konsultacji udzielają doświadczeni specjaliści posiadający szeroki zakres wiedzy na temat rynku pracy oraz znajomość specyfiki uczelni technicznej i programów kształcenia w AGH, a także władający językami obcymi. Czas trwania konsultacji to minimum 40 minut. Duża popularność indywidualnego poradnictwa w CK AGH wynika także ze sposobu promowania usług biura. W tym wykorzystywane są wykłady prowadzone przez pracowników CK AGH adresowane do studentów konkretnych kierunków studiów, spotkania z kandydatami na studia w szkołach średnich i na terenie AGH czy stoiska CK AGH podczas wydarzeń na uczelni.

W przypadku **grupowego poradnictwa zawodowego**, najpopularniejszymi technikami są symulacja rozmowy kwalifikacyjnej oraz konsultacje dokumentów aplikacyjnych (po 51,5%). Uczelnie publiczne częściej niż niepubliczne podejmują się grupowych konsultacji dokumentów aplikacyjnych (odpowiednio 59,3% i 42,4%) i stosowania testów kompetencyjnych (41,7% i 25%). Badanie wykazało, że odsetek ABK stosujących poszczególne techniki na ogół wzrasta wraz z liczbą studentów studiujących na danej uczelni. W przypadku coachingu grupowego (27,5% ABK uwzględnia tę technikę w swojej ofercie) oraz mentoringu (11,5%) zauważalne są różnice w dostępności usług z tego zakresu w poszczególnych województwach. Coaching grupowy oferowany jest przez 75% ABK z województwa opolskiego, 57% z województwa świętokrzyskiego, 45% z dolnośląskiego i 44,5% ze śląskiego, natomiast w przypadku pięciu innych województw (kujawsko-pomorskie, lubelskie, lubuskie, łódzkie i warmińsko-mazurskie) usługi z tego zakresu prowadzi tylko jedno biuro w regionie. Mentoring grupowy jest stosunkowo popularny w województwie dolnośląskim – usługi z tego zakresu oferuje 35% biur karier z regionu. Natomiast w przypadku 5 innych województw (lubelskie, łódzkie, małopolskie, warmińsko-mazurskie, zachodniopomorskie) mentoring grupowy w ogóle nie jest elementem oferty ABK.



45% ABK oferuje ponadto **poradnictwo zawodowe on-line**. Im większa liczba studentów na danej uczelni, tym bardziej popularna jest ta metoda.

Indywidualne poradnictwo zawodowe i edukacyjne w Biurze Karier UMK

Indywidualne doradztwo jest podstawową formą pracy ze studentami i absolwentami w Biurze Karier UMK. W okresie lipiec 2014-czerwiec 2015 skorzystało z niego 1050 studentów i absolwentów UMK. Łącznie w tym czasie udzielono 1370 porad. Oprócz

pomocy w planowaniu kariery zawodowej, z większością osób konsultowane są dokumenty aplikacyjne (przede wszystkim CV). Każdy z doradców ma pod opieką przypisane sobie wydziały i kierunki, aby mógł specjalizować się w wiedzy o ścieżkach zawodowych charakterystycznych dla ich absolwentów. Biuro Karier UMK zajmuje się ponadto poradnictwem edukacyjnym. Jest ono szczególnie istotne w przypadku absolwentów studiów I stopnia, którzy mają wątpliwości co do dalszego kształcenia na studiach II stopnia.

3.2. Inne rodzaje poradnictwa

Aż **76,5%** ABK oferuje usługi z zakresu **poradnictwa edukacyjnego**, rozumianego jako doradztwo dla studentów lub kandydatów na studia w zakresie możliwości dalszego kształcenia – wyboru studiów kolejnego stopnia, specjalności – w kontekście wymagań rynku pracy. Aktywniejsze w tym zakresie są uczelnie niepubliczne, z których 83,7% deklaruje uwzględnienie tego aspektu w swojej ofercie.

Poradnictwo edukacyjne w Biurze Karier UMCS

Biuro Karier Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej prowadzi usługi w zakresie poradnictwa edukacyjnego, które kieruje do:

- uczniów potrzebujących pomocy w podjęciu decyzji, jaki rodzaj i kierunek kształcenia wybrać. Z takiego wsparcia korzystają przede wszystkim uczniowie klas maturalnych, bardzo często kierowani do biura przez własnych rodziców. W przeważającej liczbie przypadków rozmowa odbywa się dodatkowo z rodzicem.
- studentów, którzy przeżywają wątpliwości związane ze studiowanym kierunkiem studiów (rozpatrują możliwość przerwania, porzucenia studiów lub myślą o zmianie kierunku).
- absolwentów, planujących kontynuować swoją edukację (w formie studiów podyplomowych lub różnych form szkoleniowych).

Doradcy, będący psychologami, pracują zgodnie z założeniami teoretycznymi i w oparciu o typologię osobowości Junga, pomagając w procesie samooceny ucznia/studenta/absolwenta odkryć jego motywacje i potrzeby stojące u podstaw decyzji edukacyjnych.

W tym kontekście warto zauważyć potencjalną **rolę biur karier w systemie potwierdzania efektów uczenia się**, którego podstawy prawne zostały wprowadzone na mocy nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 2014 r. Biura karier i zatrudnieni w nich specjaliści mogą potencjalnie wspierać kandydatów na studia przy składaniu wniosków o potwierdzenie efektów uczenia się.

Biura Karier Wyższych Szkół Bankowych w systemie potwierdzenia efektów uczenia się

Grupa Wyższych Szkół Bankowych wdrażając w roku 2015/2016 system potwierdzania efektów uczenia się zamierza włączyć w ten proces Biura Karier, które współpracują z pracodawcami nie tylko w zakresie wspomagania studentów i absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy, ale także w zakresie tworzenia i weryfikacji programów kształcenia oraz współpracy z pracodawcami przy realizacji poszczególnych kierunków studiów. Szansą na to, aby system potwierdzania efektów uczenia się był właściwie przeprowadzony, jest stała współpraca z pracodawcami. Proces potwierdzania efektów

uczenia się wymaga, aby kandydaci na studia legitymowali się doświadczeniem zawodowym w zakresie odpowiadającym efektom kształcenia zawartych w programach kształcenia. Rolą Biur Karier z uczelni należących do Grupy będą m.in. konsultacje z pracodawcami w zakresie: sposobu dokumentowania doświadczenia zawodowego przez kandydata, formułowania efektów kształcenia tak, aby były one czytelne dla pracodawców oraz wspieranie kandydatów przy składaniu wniosków o potwierdzenie efektów uczenia się. Pierwszy roku funkcjonowania systemu potwierdzania efektów uczenia się wskaże czy sposób dokumentowania posiadanych efektów uczenia się jest dla komisji weryfikujących wystarczający, a zaangażowanie w ten proces Biur Karier będzie wzmacniać rolę pracodawców w tym procesie.

ABK nieco rzadziej podejmują się, samodzielnie lub zapraszając specjalistów z zewnątrz, **konsultacji lub poradnictwa w zakresie przedsiębiorczości i samozatrudnienia**. 66% ABK prowadzi taką działalność w odniesieniu do zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, natomiast 56,5% w zakresie **odkrywania i pobudzania potencjału przedsiębiorczego i/lub kreowania pomysłu na biznes**. Analiza statystyczna wykazała, że biura karier na uczelniach z mniejszą liczbą studentów rzadziej prowadzą poradnictwo w zakresie przedsiębiorczości oraz samozatrudnienia. Z tym faktem powiązana jest inna zależność mówiąca, że aktywniejsze w tym obszarze są uczelnie publiczne, zwłaszcza w odniesieniu do prowadzenia konsultacji i poradnictwa w zakresie odkrywania i pobudzania potencjału przedsiębiorczego i/lub kreowania pomysłu na biznes (65,7% w przypadku uczelni publicznych i 45,7% w przypadku uczelni niepublicznych).

14% ABK wskazuje w odpowiedziach, że realizuje inne, niewyszczególnione w ankiecie, rodzaje poradnictwa. Wśród „innych rodzajów poradnictwa” biura karier wymieniają m.in. następujące działania:

- poradnictwo psychologiczne, w tym poradnictwo psychologiczne w kontekście zawodowym
- poradnictwo w zakresie podjęcia działalności wolontariackiej
- poradnictwo personalne
- poradnictwo w zakresie rynku sztuki
- poradnictwo dla migrantów
- poradnictwo w języku angielskim
- poradnictwo z zakresu prawa pracy
- poradnictwo w zakresie wyboru praktyk i staży

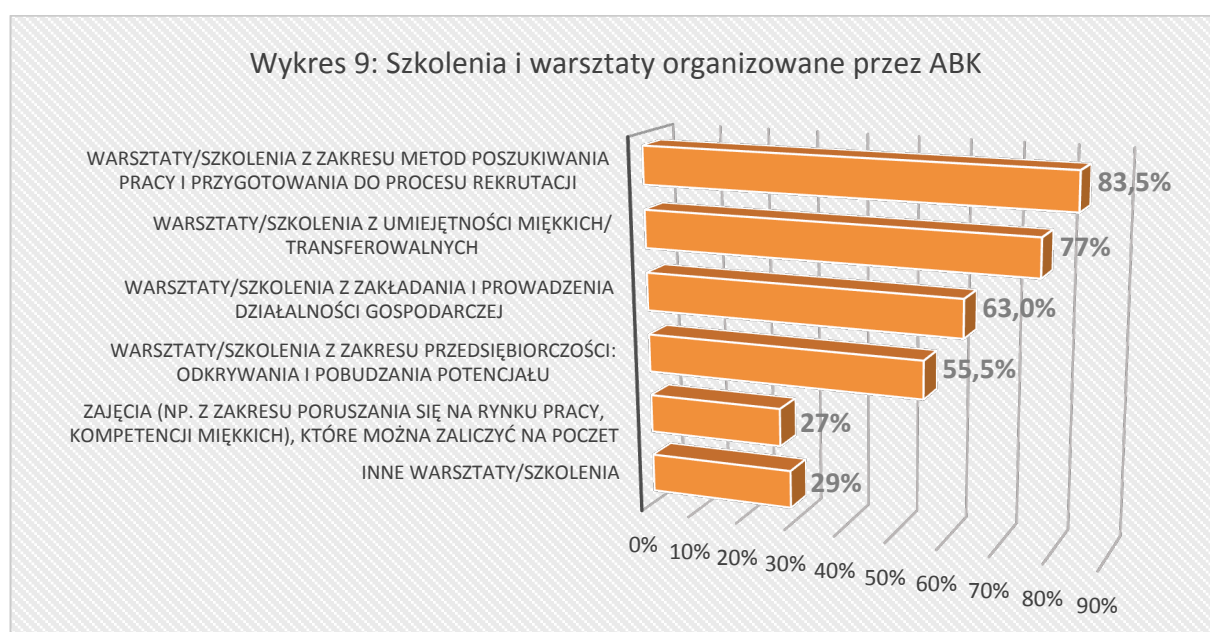
W tym kontekście wskazywane są także inne działania, które można jednak zakwalifikować do wymienionych w ankiecie głównych rodzajów poradnictwa (np. pomoc w pozyskaniu środków na otwarcie działalności gospodarczej, poradnictwo dla maturzystów podejmujących decyzje edukacyjne, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, coaching).

Biuro Karier ASP w Krakowie: poradnictwo w zakresie prowadzenia działalności artystycznej

Biuro Karier Akademii Sztuk Pięknych w Krakowie prowadzi poradnictwo zawodowe dostosowane do profilu studenta i absolwenta uczelni artystycznej, który powinien samodzielnie tworzyć nowe rynki i obszary działalności. Rolą doradcy zawodowego klienta kreatywnego jest: wydobywanie i definiowanie potencjału twórczego klienta, opracowanie projektu zawodowego lub artystycznego najczęściej odbiegającego od gotowych rozwiązań, ścieżek kariery i istniejących, zdefiniowanych zawodów, wsparcie implementacji projektu klienta w rynek sztuki lub pracy. Poradnictwo w zakresie prowadzenia działalności artystycznej bazuje głównie na łączeniu trzech metod pracy z klientem: coachingu, doradztwa zawodowego i mentoringu. Ponadto, Biuro Karier ASP prowadzi poradnictwo grupowe dotyczące m.in. następujących obszarów: tworzenia artystycznego portfolio; autoprezentacji i zasad savoir-vivre w kontakcie z galeriami, muzeami, pracodawcami rynku kreatywnego każdego typu; tworzenia i wdrażania projektu artystycznego; pozyskiwania funduszy na projekty artystyczne; zasad komunikowania się w biznesie i na rynku sztuki; prawnych aspektów prowadzenia działalności artystycznej. Wymiernym efektem działalności poradniczej jest podjęcie stażu, pracy lub wdrożenie projektu. Biuro Karier organizuje i pośredniczy w organizacji staży zawodowych dla studentów i absolwentów w firmach i podmiotach rynku kreatywnego.

3.3. Warsztaty i szkolenia

Akademickie Biura Karier działają aktywnie w obszarze organizacji szkoleń i warsztatów, prowadzonych samodzielnie przez pracowników ABK lub organizowanych przez ABK, a prowadzonych przez specjalistów z zewnątrz. **Najbardziej popularnym aspektem oferty ABK w tym zakresie są warsztaty lub szkolenia z zakresu metod poszukiwania pracy i przygotowania do procesu rekrutacji, organizowane przez 83,5% biur karier w kraju. 77% biur karier organizuje warsztaty i szkolenia z umiejętności miękkich, określanych także jako umiejętności „transferowalne”.**



Odsetek biur karier prowadzących **warsztaty lub szkolenia z zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz warsztatów lub szkoleń z zakresu przedsiębiorczości** (odkrywania i pobudzania potencjału przedsiębiorczego i/lub kreowania pomysłu na biznes) jest zbliżony do odsetka ABK prowadzących konsultacje lub poradnictwo z tego obszaru, odpowiednio 63% i 55,5%.

Projekt „Biznes w Koźmińskim”

Projekt „Biznes w Koźmińskim”, realizowany przez Biuro Karier i Współpracy z Absolwentami Akademii Leona Koźmińskiego pod patronatem Fundacji Koźmińskich, ma na celu wspieranie studentów uczelni w zakresie kreowania pomysłów biznesowych, zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz rozwoju postaw przedsiębiorczych. W ramach projektu organizowane są warsztaty doskonalące umiejętności i kompetencje studentów w zakresie przedsiębiorczości. Ponadto, absolwenci ALK, którzy z sukcesem prowadzą własne firmy, dzielą się swoimi doświadczeniami ze studentami. „Biznes w Koźmińskim” umożliwia także przedsiębiorczym studentom budowanie sieci kontaktów poprzez nawiązywanie i podtrzymywanie relacji z osobami o podobnych zainteresowaniach. Ze wsparcia w ramach prowadzonego od dwóch lat programu skorzystało dotychczas ok. 200 osób.

27% ABK prowadzi zajęcia (np. z zakresu poruszania się na rynku pracy, kompetencji miękkich), które można zaliczyć na poczet studiów i otrzymać punkty ECTS. Zeszloroczne badanie ankietowe wykazało jedynie pojedyncze przypadki dobrych praktyk w tym zakresie, można więc domniemywać, że niemała część ABK podjęła się aktywności w tym obszarze w roku akademickim 2014/2015. Najczęściej tego typu zajęcia prowadzą biura karier z województwa lubelskiego – aż 3/4 z nich podjęło się tego zadania. Jednocześnie tego typu zajęć nie prowadzi żadne ABK z województw opolskiego i zachodniopomorskiego.

Przedmioty ogólnouczelniane prowadzone przez Biuro Karier UMK

Biuro Karier UMK prowadzi zajęcia ogólnouniwersyteckie umożliwiające uzyskanie umiejętności w zakresie poruszania się po rynku pracy oraz rozwój kompetencji miękkich, szczególnie istotnych z perspektywy pracodawców. Opracowano cztery kursy:

- "Profesjonalne planowanie swojego rozwoju i kariery"
- "Rozwiń swoje kompetencje - komunikacja w zespole"
- "Rozwiń swoje kompetencje - efektywna organizacja pracy"
- "Projekt wyzwanie - metoda Design Thinking"

Każdy z nich obejmuje 15 godzin zajęć w formie warsztatowej i 10 godzin pracy studenta w domu (łącznie 25 godzin). Za zaliczenie zajęć studenci otrzymują 1 punkt ECTS.

Analiza statystyczna wykazała, że **im większa jest liczba studentów na uczelni, tym częściej działające na tej uczelni biuro podejmuje się organizacji szkoleń i warsztatów.** Z tym faktem powiązana jest inna zależność mówiąca, że aktywniejsze w tym obszarze są uczelnie publiczne.

Szkolenia realizowane przez Biuro Karier Politechniki Łódzkiej

Biuro Karier Politechniki Łódzkiej każdego roku realizuje szkolenia skierowane do studentów, absolwentów a także pracowników uczelni. W okresie lipiec 2014-czerwiec 2015 zorganizowało 312 szkoleń, co jest najwyższym wynikiem spośród wszystkich biur karier w Polsce, a udział w nich wzięło 1431 osób. Pracownicy Biura Karier realizują we własnym zakresie szkolenia otwarte, które obejmują tematykę poszukiwania pracy, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, poruszania się po rynku pracy, przedsiębiorczości a także szeroko rozumiane szkolenia dotyczące umiejętności miękkich m. in. z zakresu komunikacji, asertywności, pracy w zespole, zarządzania czasem, organizacji pracy, wyznaczania celów zawodowych i inne. Biuro Karier realizuje również szkolenia zamknięte dla kół naukowych oraz organizacji studenckich, które są przygotowywane bezpośrednio na potrzeby tych grup. Studenci i absolwenci mogą korzystać także ze szkoleń organizowanych przez pracodawców, które obejmują zarówno miękkie jak i twarde kompetencje. Ważną grupą szkoleń realizowanych przez Biuro Karier są szkolenia organizowane podczas Akademickich Targów Pracy. Jednego dnia realizowanych jest wtedy ok. 50 szkoleń pracodawców, obejmujących różnorodną tematykę uzależnioną od profilu pracodawcy.

Poniższa tabela przedstawia skalę działalności biur karier w zakresie indywidualnego poradnictwa zawodowego.

	Ile osób skorzystało ze szkoleń organizowanych przez biuro karier w ciągu ostatnich 12 miesięcy (lipiec 2014 - czerwiec 2015) (łącznie: szkolenia prowadzone przez pracowników biura karier oraz organizowane przez ABK, a prowadzone przez specjalistów z zewnątrz)	Ile indywidualnych porad udzielono w ramach indywidualnego poradnictwa zawodowego realizowanego przez ABK, w ciągu ostatnich 12 miesięcy (lipiec 2014 – czerwiec 2015)
Średnia	302,53	18,41
Mediana	124,5	8,0
Liczba ważnych odpowiedzi	194	199
Odchylenie standardowe	433,62	31,01
Minimum	0	0
Maksimum	2500	312

Tabela 2: Liczba osób korzystających ze szkoleń oraz liczba szkoleń

W uzupełnieniu powyższych danych, 86 biur karier przekazało informacje dotyczące liczby osób uczestniczących w szkoleniach prowadzonych przez pracowników ABK (średnio 142 osoby) a 84 o liczbie takich szkoleń (średnio 7,5). Więcej biur karier przekazało informacje odnośnie do szkoleń prowadzonych przez zewnętrznych specjalistów: w przypadku 102 ABK z tego typu szkoleń skorzystały średnio 193 osoby, natomiast w 100 ABK zorganizowano średnio 17 szkoleń z udziałem specjalistów z zewnątrz.

Warsztaty i szkolenia w Biurze Karier UMK

Biuro Karier UMK oferuje bogatą ofertę szkoleń i warsztatów, z których w okresie lipiec 2014-czerwiec 2015 skorzystało 1404 studentów. Zdecydowana większość szkoleń i warsztatów prowadzonych jest przez samych pracowników, w tego typu szkoleniach w raportowanym okresie wzięło udział aż 1190 osób. Biuro Karier UMK prowadzi warsztaty z cyklu „Dobry Start”. Ich celem jest rozpoznanie własnego potencjału zawodowego studenta oraz rozwój kluczowych kompetencji i umiejętności zawodowych przydatnych zarówno podczas procesu rekrutacji, jak i w trakcie pracy. Doradcy zawodowi z Biura Karier prowadzą spotkania "Co dalej po...?" ze studentami kierunków, którymi się opiekują. Na trwających ok. godziny spotkaniach przedstawiają najważniejsze ścieżki zawodowe po danym kierunku wykorzystując m.in. badania losów absolwentów. Nierzadko, kolejnym etapem dla uczestników są indywidualne konsultacje w Biurze Karier. Ponadto, do prowadzenia szkoleń zapraszani są współpracujący z Biurem Karier pracodawcy. Niekiedy warsztaty prowadzone są przez absolwentów UMK, którzy chcą podzielić się ze studentami swoimi doświadczeniami i zbudować doświadczenie trenerskie.

Jako „inne warsztaty lub szkolenie”, biura karier wskazują przedsięwzięcia o następującej tematyce:

- szkolenia zawodowe, np. kurs rezydenta turystycznego
- szkolenia specjalistyczne, np. z obsługi konkretnych programów komputerowych
- szkolenia dedykowane poszczególnym kierunkom; szkolenia odnoszące się do kierunku studiów prowadzonego na uczelni umożliwiające uzyskanie certyfikatu
- szkolenia z prawa pracy
- zajęcia integracyjne dla osób przyjętych na studia
- warsztaty z zakresu praktycznych zagadnień związanych z pracą na morzu
- warsztaty z *work-life balance*
- kursy z języka migowego

Ponadto, ABK wymieniają szkolenia nawiązujące do głównych kategorii szkoleń lub warsztatów, uwzględnionych już w ankiecie (np. szkolenia z prezentacji i autoprezentacji, przygotowania dokumentów rekrutacyjnych), lub do grupowego poradnictwa zawodowego (coaching).

3.4. Współpraca z pracodawcami

Kolejnym bardzo ważnym aspektem działalności ABK na rzecz ułatwienia studentom i absolwentom wejścia na rynek pracy są **działania ABK na rzecz kojarzenia studentów z potencjalnymi pracodawcami**. W tej materii kluczowe jest informowanie o ofertach pracy, praktyk i staży (a także wolontariatu), pomoc w naborze i selekcji kandydatów na wolne miejsca pracy, praktyk czy staży,

organizacja spotkań z pracodawcami, organizacja targów pracy oraz organizacja praktyk studenckich, zarówno obowiązkowych jak i nieobowiązkowych.

Informowanie o ofertach pracy, praktyk i staży oraz wolontariatu jest najczęstszą formą działalności akademickich biur karier. Podobnie jak w przypadku badania przeprowadzonego w roku 2014 r., zadanie to realizowane jest przez **98,5%** ABK. Badanie ankietowe umożliwiło przyjrzenie się kwestii jakości ofert udostępnianych przez biura karier studentom i absolwentom, która w dużej mierze zależy od weryfikacji/sprawdzenia ofert wpływających do biura oraz weryfikacji samego pracodawcy, a także sposobu, w jaki oferty są udostępniane. W trakcie roku akademickiego media kilkakrotnie wskazywały na niską jakość ofert pracy oferowanych studentom przez biura karier⁴. **76% ABK deklaruje, że dokonuje sprawdzenia lub weryfikacji ofert wpływających do biur, natomiast znacznie mniej biur, tj. 53%, dokonuje weryfikacji (np. KRS) pracodawców**, których oferty są udostępniane przez biuro karier. **55% ABK deklaruje, że ich bazy ofert pracy umożliwiają studentom lub absolwentowi wyszukiwanie ofert według własnych potrzeb**. Odsetek odpowiedzi twierdzących na pytania dotyczących ww. działań rośnie wraz z liczbą studentów uczelni, w których funkcjonują biura karier. Kwestia odpowiedniej weryfikacji i klasyfikowania ofert pracy przez biura karier wymaga jednak dalszej dyskusji.

Weryfikacja i klasyfikacja ofert pracy, staży i praktyk w Akademickim Biurze Karier Politechniki Opolskiej

W systemie ABK Politechniki Opolskiej, pracodawcy samodzielnie dodają ofertę pracy, przy wykorzystaniu formularza (<http://www.abk.po.opole.pl/index.php/pracodawca/dodaj/praca>) .

Dla zapewnienia odpowiedniej jakości, każda dodana oferta jest weryfikowana przez pracowników biura karier pod kątem spójności z kierunkami kształcenia, jakie oferuje Politechnika Opolska. Udostępniane są tylko te oferty, które są tożsame z ofertą edukacyjną uczelni. W związku z tym nie są udostępniane oferty pracy o wyraźnie niskiej jakości, np. prace sezonowe przy zbiorach owoców za granicą czy praca w charakterze magazyniera. Jeśli natomiast konkretny pracodawca zamierza do pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji rekrutować wśród studentów Politechniki, wówczas zobowiązany jest złożyć pismo na ręce Dyrektora Działu Współpracy i Rozwoju, po którego akceptacji nawiązywana jest współpraca. Wtedy tego typu oferta (najczęściej dotyczy to *call center*) klasyfikowana jest jako "usługi drobne/praca dorywcza". Każdy student lub absolwent, przeglądając bazę ofert, ma możliwość ich sortowania pod kątem jednej z 26 predefiniowanych branż, spójnej z branżami dostępnymi dla pracodawców w momencie dodawania oferty. Oferty można selekcjonować z podziałem na oferty pracy, staży oraz praktyk.

⁴ Np. M. Pietrzyk, Uczelnia znajdzie Ci pracę. Sprzedawcy ... [w:] „Dziennik Polski” 9 marca 2015, <http://www.dziennikpolski24.pl/artukul/3778153,uczelnia-znajdzie-ci-prace-sprzedawcy,id,t.html?cookie=1>

Efektywność biur karier w zakresie pozyskiwania ofert pracy, staży, praktyk oraz wolontariatu przedstawia poniższa tabela:

	Ile ofert pracy, staży, praktyk oraz wolontariatu wpłynęło do biur karier w ciągu ostatnich 12 miesięcy (lipiec 2014 - czerwiec 2015):
Średnia	922,86
Mediana	202,00
Liczba ważnych odpowiedzi	194
Odchylenie standardowe	1979,84
Minimum	0
Maksimum	11986

Tabela 3: Liczba ofert pracy, staży i praktyk oraz wolontariatu pozyskiwanych przez ABK

Powyższe wyniki wskazują, że **w porównaniu do zeszłorocznego badania znacznie wzrosła liczba ofert pracy, staży, praktyk i wolontariatu udostępnianych przez ABK**. Co prawda, na potrzeby tegorocznego raportu uwzględniono w tej kategorii także wolontariat, jednakże należy założyć, że ta zmiana nie jest jedyną przyczyną wysokiego wzrostu mediany z 139,5 do 202 (wzrost o prawie 45%) oraz średniej z 609,32 do 922,86 (wzrost o 51,5%). Zmiana ta wynika najprawdopodobniej przede wszystkim ze wzrostu efektywności biur karier w zakresie pozyskiwania ofert dla studentów i absolwentów, jak również poprawiającej się koniunktury na rynku pracy.

Portal internetowy Biura Karier Politechniki Warszawskiej

Portal internetowy www.bk.pw.edu.pl to platforma wspierająca przepływ informacji pomiędzy studentami/absolwentami a pracodawcami i instytucjami rynku pracy. Umożliwia on dotarcie z ofertą biura karier do szerokiej rzeszy odbiorców. Obecnie w portalu zarejestrowanych jest ponad 6 tys. pracodawców, publikujących kilkadziesiąt ofert pracy/praktyk/staży dziennie. **W roku 2014/2015 odnotowano w sumie 11 700 ofert, co stanowi największą w skali kraju liczbę ofert pozyskanych przez jedno biuro karier.** Pracodawcy mają również możliwość przeszukiwania bazy CV studentów i absolwentów (obecnie ponad 2 tys.) i kontaktowania się za pomocą portalu z potencjalnymi kandydatami. W portalu zarejestrowanych jest około 18 tysięcy studentów i absolwentów PW, z których ponad połowa otrzymuje cotygodniowy Newsletter z ofertami pracy oraz aktualnościami z rynku pracy. Liczba użytkowników portalu stale wzrasta (ok. 3000 nowych użytkowników rocznie). Odpowiedzią na zmieniające się oczekiwania użytkowników, ma stać się przebudowa i rozwój portalu, które zaplanowano na rok 2016.

Badanie ankietowe umożliwiło także biurom prowadzącym stosowne statystyki podanie informacji nt. liczby ofert w ramach poszczególnych kategorii. Wśród 94 biur karier, które podały informacje o **liczbie ofert pracy**, średnia liczba ofert w całym roku to 789,9, a mediana 152,5. **Największą liczbę ofert pracy dla swoich studentów i absolwentów (10199) pozyskało Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej.**

Serwis Biurokarier.edu.pl

Serwis www.biurokarier.edu.pl, będący inicjatywą uniwersytetów polskich, jest aktualnie prowadzony przez:

- o Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
- o Uniwersytet Opolski
- o Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach
- o Uniwersytet Śląski w Katowicach
- o Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
- o Uniwersytet Warszawski.

Serwis ułatwia pracodawcom docieranie z ofertami pracy, praktyk i staży (płatnych i bezpłatnych) oraz wolontariatu do studentów i absolwentów. Mają oni tym samym dostęp do ofert spoza swojego regionu, w skali całej Polski i za granicą.

Atutami serwisu są:

- o wiarygodność danych dotyczących wykształcenia, gdyż pochodzą one z uczelnianych systemów informacji;
- o weryfikowanie pracodawców i ofert przez pracowników Biur Karier;
- o bezpłatne korzystanie po uprzedniej rejestracji zarówno przez pracodawców jak i studentów, absolwentów;
- o automatyczne wysyłanie powiadomień o ofertach zgodnych z określonym przez użytkowników profilem.

W okresie lipiec 2014 – czerwiec 2015 pracodawcy umieścili w serwisie 13 099 ofert, z których biura karier współtworzące serwis zaakceptowały bez zastrzeżeń 12 326 ofert. Najwięcej ofert pod swoją opieką miało Biuro Karier Uniwersytetu Warszawskiego (63%). **Większość zamieszczanych w serwisie ofert ma charakter odpłatny:** oferty pracy (stałej, czasowej, dorywczej), oferty płatnych praktyk i staży. **Oferty nieodpłatne stanowiły zaledwie 10%** zamieszczonych w tym okresie ofert.

Tegoroczne badanie wykazało również, że biura karier podejmują działania w zakresie naboru i selekcji kandydatów na wolne miejsca pracy. Dużo częściej jest to działalność, którą można określić jako „**wspieranie pracodawców w naborze i selekcji odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy, praktyk, staży**” (70%). Natomiast **41,5% ABK deklaruje, że samodzielnie prowadzi nabór i selekcję na wolne miejsca pracy, praktyk i staży.**

Doradztwo personalne realizowane przez Biuro Karier Politechniki Śląskiej

Biuro Karier Politechniki Śląskiej regularnie współpracuje z pracodawcami pozyskującymi kandydatów do pracy, stażu i praktyk korzystając ze wsparcia uczelni. Doradztwo personalne jest realizowane w ramach formalnego porozumienia o współpracy pomiędzy firmą, a uczelnią. W 2014 r. Politechnika Śląska, działając jako agencja zatrudnienia, obsłużyła 895 Pracodawców w ramach usług doradztwa personalnego oraz 416 w zakresie poradnictwa zawodowego. Przy publikacji oferty pracodawca zobowiązany jest do wskazania i opisu zadań, jakie zostaną powierzone kandydatom, działu, w którym będą realizowane, osoby (stanowisko), która będzie sprawowała opiekę nad kandydatem po nawiązaniu z nim współpracy. W ofercie powinien się znaleźć również opis

oczekiwanych wyników i efektów po zakończeniu współpracy. Biuro Karier jest odpowiedzialne za nabór i selekcję dokumentów aplikacyjnych kandydatów oraz organizację wywiadów rekrutacyjnych. W wywiadzie uczestniczy zawsze pracownik biura karier z głosem doradczym w zakresie zaakceptowania bądź odrzucenia danej kandydatury. Pracodawca współpracujący z uczelnią może skorzystać z oferty poprzez następujące działania: szczegółowe określenie potrzeb i oczekiwań wobec kandydata; pomoc w przygotowaniu profilu kompetencyjnego potencjalnego kandydata, pomoc w przygotowaniu ofert praktyk, staży i pracy, czyli kompetencyjnych opisów stanowisk wraz z oczekiwanymi, zgodnie z Krajową Ramą Kwalifikacji i wdrożonym w Politechnice Śląskiej Systemem Zapewniania Jakości Kształcenia (pracodawcy otrzymują pełną informację o kierunkach kształcenia prowadzonych w Politechnice Śląskiej wraz z efektami kształcenia); określenie kryteriów selekcji

Uczestnicy III Kongresu ABK wskazali, że **biuro karier powinno być miejscem „bezpiecznych spotkań”, zarówno dla studentów, jak i pracodawców**. „Dotyczy to zwłaszcza małych przedsiębiorców i mikroprzedsiębiorstw, które mogą mieć trudności ze sformułowaniem oferty. Biuro karier powinno pomagać w formułowaniu ofert pracy. Odpowiedzialnością biura karier jest ściągnięcie pracodawcy na uczelnie dzięki umiejętnemu przedstawieniu kompetencji i kwalifikacji studentów/absolwentów, informacji w czym student/absolwent może przydać się firmie, dzięki zdiagnozowanym przez biuro kompetencjom. Biuro karier powinno wyjść do pracodawcy przygotowując portfolio z informacjami kogo uczelnia kształci”. Na ABK spoczywa zadanie odpowiedniego doboru formy spotkań z pracodawcami (mniej lub bardziej formalnej).

Targi Pracy i Przedsiębiorczości

Biuro Karier Studenckich i Samorząd Studencki Politechniki Śląskiej cyklicznie, dwa razy do roku, organizują Targi Pracy i Przedsiębiorczości, podczas których swoją ofertę skierowaną do środowiska akademickiego prezentują pracodawcy, instytucje otoczenia biznesu, organizacje studenckie i koła naukowe, a także śląskie uczelnie wyższe. Targi służą wymianie informacji na temat możliwości rozwoju zawodowego osób młodych, w tym zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Wydarzeniami towarzyszącymi są Festiwal Kół Naukowych oraz tradycyjne posiedzenie przedstawicieli Śląskiej Sieci Biur Karier, której działalność ukierunkowana jest na podniesienie jakości pracy i wypracowanie wspólnych standardów dla oferowanych usług. Liczba wystawców targów w Politechnice stale rośnie, podczas ostatniej edycji w wydarzeniu wzięło udział 98 wystawców, w tym 88 przedsiębiorstw. Szacowana liczba uczestników po stronie zwiedzających wynosi 7-10 tysięcy.

Istotnym elementem działalności biur karier jest również ułatwianie kontaktu między studentami i absolwentami a potencjalnymi pracodawcami poprzez **organizację spotkań z pracodawcami**, np. dla poszczególnych wydziałów – zadanie to jest realizowane przez **76,5%** biur karier w Polsce, poprzez **organizację targów pracy (57%)**, a także **organizację spotkań władz uczelni lub wydziałów z pracodawcami (47,5%)**. Uczestnicy III Kongresu ABK wskazali na dużą rolę spotkań z pracodawcami, zwłaszcza na mniejszych uczelniach: „Na mniejszych uczelniach lepsze efekty niż targi dają bezpośrednie spotkania z pracodawcami, organizowane przez ABK, podczas których pracodawcy mogą przedstawić swoje

oferty i oczekiwania zarówno studentom jak i władzom uczelni. Takie spotkania należy organizować pod kątem branży, wielkości firm, stażu firm na rynku pracy.”

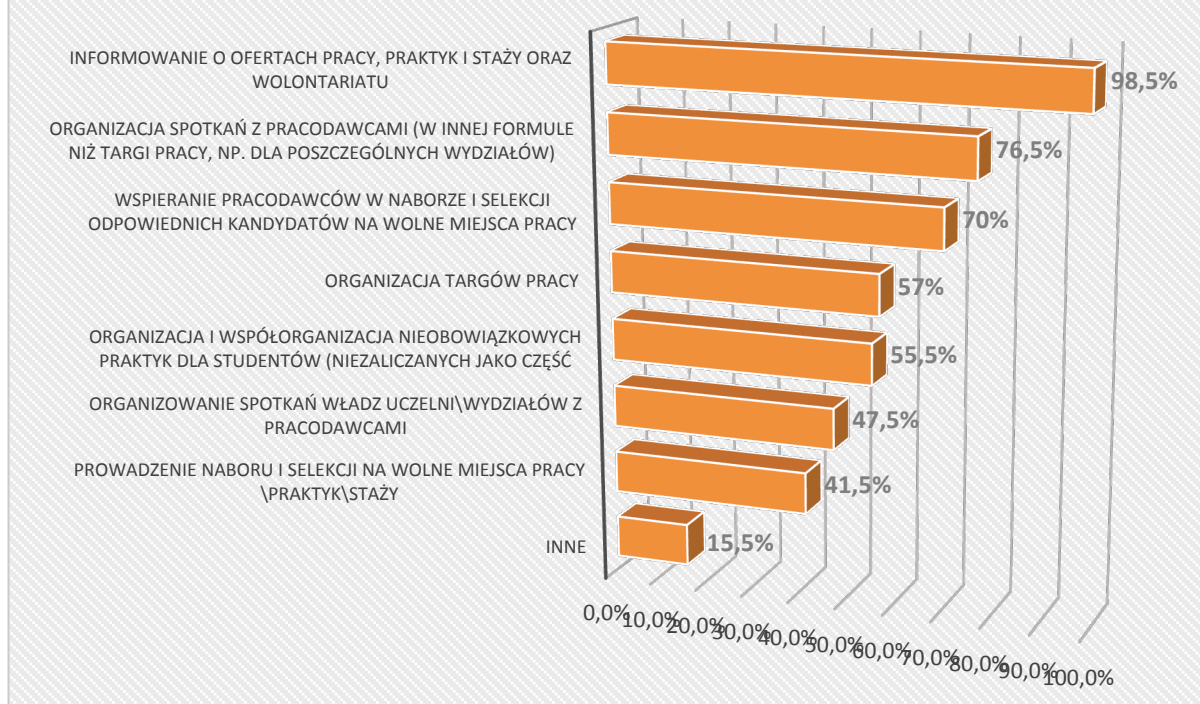
Akademickie Targi Pracy JOBBING

Akademickie Targi Pracy JOBBING to projekt zainicjowany przez pracowników biur karier warszawskich uczelni w 2007 roku, jeden z największych międzyuczelnianych projektów realizowanych przez biura karier w Polsce. JOBBING to targi dedykowane studentom i absolwentom planującym karierę, poszukującym praktyk, staży, czy zatrudnienia. Obecność stoisk kilkudziesięciu pracodawców uzupełnia gama imprez towarzyszących w postaci: konsultacji z doradcami zawodowymi, coachami kariery, strefy wizerunku, czy kameralnych rozmów z pracodawcą w strefie Careerdate. W ostatniej edycji targów JOBBING wzięło udział blisko 600 studentów i absolwentów oraz 31 pracodawców. Spośród nowych form udziału, dużym zainteresowaniem cieszyła się m.in. strefa Careerdate. W spotkaniach z pracodawcami, odbywającymi się w nieformalnej i kameralnej atmosferze (grupy ok. 8 osób) uczestniczyło 115 studentów. Co roku imprezie towarzyszą także warsztaty rozwoju osobistego. Projekt JOBBING przyczynił się do silnej integracji środowiska ABK w Warszawie, w wyniku czego powołano do życia Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier, które jest obecnie głównym organizatorem JOBBING. Targi odbywają się w ścisłej współpracy z biurami karier: Akademii Leona Koźmińskiego, Akademii Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie, Collegium Civitas, Politechniki Warszawskiej, Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, Uczelni Łazarskiego, Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego, Uniwersytetu SWPS, Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawskiego Uniwersytetu Medycznego oraz Wojskowej Akademii Technicznej. Wspierane są przez wiele innych uczelni warszawskich.

Wymienione wyżej działania w zakresie udostępniania ofert pracy, wspierania pracodawców w naborze i selekcji kandydatów oraz organizacji różnego rodzaju spotkań z pracodawcami, w tym targów pracy są podejmowane częściej przez biura karier funkcjonujące w uczelniach z większą liczbą studentów. Uczelnie publiczne znacznie częściej niż uczelnie niepubliczne zajmują się organizacją targów pracy (68,5% vs. 43,5%) oraz spotkań studentów z pracodawcami w innej formie niż targi pracy (86,1% vs. 65,2%).

W przypadku organizacji praktyk studenckich, osobno należy rozważać kwestię organizacji praktyk studenckich obowiązkowych oraz nieobowiązkowych. Uwzględnienie w zadaniach ABK zadań związanych z organizacją praktyk obowiązkowych oznacza bowiem powiązanie biura karier z kształceniem praktycznym przewidzianym w programie studiów. **Praktyki nieobowiązkowe są organizowane lub współorganizowane przez 55,5% ABK.**

Wykres 10: Zadania związane ze współpracą z pracodawcami
(z wyłączeniem obowiązkowych praktyk studenckich)



Program „3 dni studiujesz, 2 dni pracujesz”

Akademickie Biuro Karier Wyższej Szkoły Biznesu w Dąbrowie Górniczej w ramach studiów stacjonarnych prowadzi program „3 dni studiujesz, 2 dni pracujesz”. Jego celem jest zwiększenie upracticznienia kształcenia, wyposazenie uczestników w kompetencje i umiejętności oczekiwane przez pracodawców, umożliwienie pierwszych kontaktów z przedsiębiorstwami i instytucjami oraz spotkania z ekspertami reprezentującymi konkretne branże. ABK w ramach programu organizuje dodatkowe szkolenia w zakresie doskonalenia kompetencji interpersonalnych dotyczące komunikacji, współpracy w grupie, kreatywności, zarządzania sobą w czasie, itp. Zapraszani są międzynarodowi i polscy eksperci reprezentujący dziedziny związane z poszczególnymi kierunkami studiów, którzy przybliżają studentom szczegółowe elementy prac w danej branży. ABK organizuje dla studentów wizyty studyjne w przedsiębiorstwach i instytucjach, w ramach których studenci spotykają się bezpośrednio z pracodawcami, dowiadują się jak wygląda praca w danej firmie, jakie są wymagania względem kandydatów do pracy oraz możliwości rozwoju. Każdy student spotyka się również z doradcą zawodowym, z którym indywidualnie ustala cele zawodowe. Ponadto, ABK organizuje dla studentów Targi Pracy i Praktyk Studenckich, w których co roku uczestniczy ponad 50 wystawców.

Nieobowiązkowe praktyki i staże w Akademickim Biurze Karier Uniwersytetu Szczecińskiego

Akademickie Biuro Karier Uniwersytetu Szczecińskiego od 2009 r. realizuje zadania w projekcie „UNIWERSYTET SZCZECIŃSKI – Lider przyszłości”, współfinansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach projektu zorganizowano m.in. 366 płatnych 3-miesięcznych staży zgodnych z kierunkiem studiów i zainteresowaniami studentów, 223 bezpłatne nieobowiązkowe praktyki (w wymiarze od 1 do 3 miesięcy), a także przeszkolono 1674 osób podczas warsztatów rozwijających

umiejętności miękkie. Staże i praktyki realizowane są na podstawie trójstronnych umów (uczelnia-pracodawca-student). ABK US odpowiada za proces rekrutacji składający się z kilku etapów, uwzględniających m.in. poradnictwo zawodowe i psychologiczne. Zarówno ze strony pracodawcy, jak i uczelni wyznaczany jest opiekun praktyki/stażu. W przypadku uczelni, jest nim pracownik ABK US, który pomaga studentom od etapu organizacji, poprzez weryfikację praktyki/stażu w trakcie trwania, aż po ocenę końcową, dokonywaną na podstawie m.in. dziennika stażu/praktyki. Pracownik ABK US przeprowadza niezapowiedzianą wizytę monitorującą, której celem jest weryfikacja warunków pracy zapewnianych przez pracodawcę, zlecanych obowiązków, a z drugiej strony systematyczności i sposobu wywiązywania się z zapisów umowy przez praktykantów i stażystów. Do tej pory ABK US podjęło w tym zakresie współpracę z ponad 260 pracodawcami. Ponad połowa stażystów otrzymała propozycję zatrudnienia.

Biura karier wskazują także na inne aspekty współpracy z pracodawcami. Wśród nich wymienić należy:

- konsultowanie programów kształcenia pod kątem oczekiwań pracodawców
- organizacja wydarzeń mających na celu poprawę dialogu między światem nauki i przedsiębiorcami
- organizacja dni otwartych w firmach
- publikacje dotyczące lokalnego rynku pracy
- organizowanie wizyt studyjnych
- angażowanie pracodawców w mentoring dla studentów
- koordynacja działalności gospodarczych gremiów partnerskich uczelni
- konferencje nt. rynku pracy

Katalog Pracodawców

„Katalog Pracodawców” wydawany przez Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej to kompendium wiedzy o pracodawcach zaangażowanych w praktyczne przygotowanie zawodowe studentów oraz zainteresowanych zatrudnieniem absolwentów Politechniki Wrocławskiej wchodzących na rynek pracy. W Katalogu studenci mogą znaleźć prezentacje pracodawców i reklamy programów stażowych i praktyk. Zawarte są w nim także informacje, w których działach firmy studenci mogą ubiegać się o praktyki zawodowe, w których są zatrudniani absolwenci, jakie kompetencje zawodowe powinni posiadać, jak wygląda proces rekrutacyjny i na jaki adres należy wysłać dokumenty aplikacyjne. Katalog jest wydawany przez Biuro w nakładzie 4 tys. egzemplarzy, a na stronie internetowej zamieszczana jest jego wersja elektroniczna. Dotychczas katalog ukazał się dwukrotnie, aktualnie przygotowywana się trzecia edycja wydawnictwa.

3.5. Obowiązkowe praktyki studenckie

Ponad połowa biur karier jest włączona w jakiejś formie w organizację lub współorganizację obowiązkowych praktyk studenckich. Najczęstszą formą jest informowanie studentów o możliwych miejscach odbycia obowiązkowych praktyk (zaliczanych jako część programu studiów) – 72,5% ABK deklaruje działanie w tym zakresie. Wśród innych sposobów włączenia ABK w organizację praktyk, wymagających od ABK większego czynnego zaangażowania, najczęściej deklarowane jest aktywne poszukiwanie pracodawców, o których można odbyć praktykę (53%). **Zdecydowanie bardziej w organizację obowiązkowych praktyk**

studentkich włączone są biura karier działające na uczelniach niepublicznych. Największe dysproporcje dotyczą obsługi administracyjnej praktyk obowiązkowych oraz oceny i weryfikacji przebiegu praktyki, co pokazuje poniższa tabela.

Udział biur karier w organizacji obowiązkowych praktyk studenckich (zaliczanych jako część programu studiów)	Uczelnia		Ogółem
	publiczna	niepubliczna	
Informowanie studentów o możliwych miejscach odbycia obowiązkowych praktyk	59,3%	88,0%	72,5%
Aktywne poszukiwanie pracodawców, u których można odbyć obowiązkowe praktyki	38,9%	69,6%	53,0%
Informowanie jednostek uczelnianych/wydziałowych odpowiedzialnych za organizację praktyk obowiązkowych o możliwych miejscach odbycia praktyki	44,4%	55,4%	49,5%
Obsługa administracyjna praktyk obowiązkowych w tym kierowanie na praktyki	15,7%	55,4%	34,0%
Ocena/weryfikacja przebiegu praktyk obowiązkowych	8,3%	46,7%	26,0%

Tabela 4: Udział biur karier w organizacji obowiązkowych praktyk studenckich (zaliczanych jako część programu studiów)

Tylko 17% biur karier deklaruje, że jest jedyną jednostką w strukturze uczelni zajmującą się organizacją obowiązkowych praktyk studenckich. Natomiast wśród ABK, które deklarują swoje zaangażowanie w organizację obowiązkowych praktyk studenckich, odsetek ten wynosi 31,5%. **Biura karier uczelni publicznych znacznie rzadziej są jedynymi jednostkami na uczelni zajmującymi się organizacją obowiązkowych praktyk studenckich.** Wydawać by się mogło, że zależność ta nawiązuje do stwierdzonego w zeszłorocznym badaniu związku, zgodnie z którym im większa jest liczba studentów, tym rzadziej ABK jest jedyną jednostką w strukturze uczelni zajmującą się organizacją obowiązkowych praktyk studenckich (uczelnie niepubliczne są statystycznie znacznie mniejsze niż uczelnie publiczne). Natomiast wyniki tegorocznego badania nie są w tej materii tak jednoznaczne. Z jednej strony spośród biur karier działających na uczelniach powyżej 20 tys. studentów, żadne nie zadeklarowało wyłączności w tym obszarze. Z drugiej strony aż połowa biur karier z uczelni w przedziale 10001-20000 studentów, które angażują się w organizację praktyk studenckich, deklaruje wyłączność w tym aspekcie.

Biuro Karier Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu i obowiązkowe praktyki

Biuro Karier Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu jest odpowiedzialne za organizację obowiązkowych praktyk studenckich w wymiarze 12 tygodni (360 godzin) dla studentów studiów pierwszego i drugiego stopnia. Niestandardową odmianą praktyk obowiązkowych są tzw. praktyki semestralne odbywane przez studentów studiów pierwszego stopnia. Studenci studiów licencjackich odbywają je w piątym semestrze (4 dni w firmie, 1 dzień zajęć na Uczelni), natomiast studiów inżynierskich w szóstym semestrze. Biuro Karier zaprasza do współpracy przy organizacji praktyk wyselekcjonowane firmy. Kryteriami

selekcji są m.in.: zgodność obszaru działalności z kierunkiem studiów, dotychczasowa współpraca z uczelnią przy organizacji praktyk oraz innych działań (np. targi pracy, program mentoringowy, pośrednictwo pracy). Na podstawie złożonych deklaracji firm, zostaje stworzona baza, która jest udostępniona Studentom. Każdy student ma możliwość aplikowania do wybranej firmy i wzięcia udziału w procesie rekrutacyjnym. Firmy przekazują informację dotyczącą zakwalifikowanych osób bezpośrednio do Biura Karier, na tej podstawie zostaje przygotowany komplet dokumentów (raport z odbytych praktyk, karta czasu pracy, zaświadczenie, porozumienie). Ocena przebiegu praktyki odbywa się na podstawie dostarczonych dokumentów po zakończonej praktyce. W roku akademickim 2014/2015 pozyskano 800 miejsc, w których studenci WSB we Wrocławiu mogli odbyć praktykę.

39 biur karier wskazało natomiast, że podejmuje działania w zakresie organizacji obowiązkowych praktyk niezależnie od działań podejmowanych przez inne jednostki uczelniarne (np. wydziały). 28 biur karier zadeklarowało natomiast, iż pełni rolę koordynatora działań związanych z praktykami studenckimi między poszczególnymi zaangażowanymi jednostkami. Także 28 ABK zbiera informacje nt. praktyk organizowanych przez inne jednostki.

39 biur karier podało swoje szacunki co do liczby studentów, którzy skorzystali z praktyki studenckiej obowiązkowej, organizowanej przez biuro karier lub w wyniku udostępnienia przez biuro karier oferty studentowi, w ciągu ostatnich 12 miesięcy (lipiec 2014 – czerwiec 2015). W ramach tej grupy biur karier, jedno ABK ułatwiło odbycie praktyki studenckiej **średnio 456 studentom**.

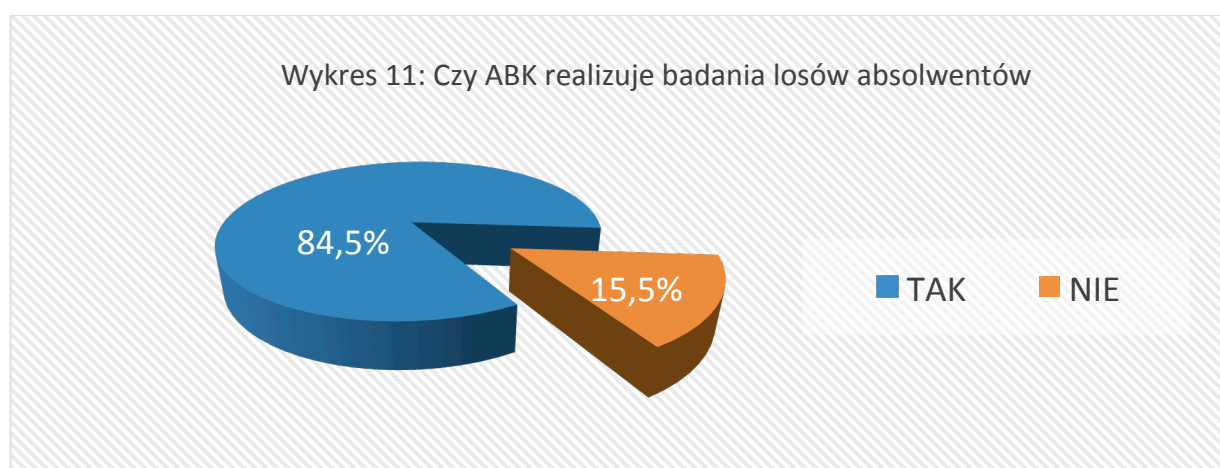
W badaniu ankietowym uwzględnione zostały pytania, które miały pokazać w jakim stopniu akademickie biura karier angażują się w ostatnie inicjatywy wynikające ze zmian legislacyjnych lub programów rządowych mających na celu wsparcie studentów i absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy. Duża część biur karier zareagowała na komunikaty dotyczące nowego **programu praktyk studenckich w administracji publicznej** już w roku akademickim 2014/2015. Spośród 151 biur karier, które odpowiedziały na to pytanie, 97 zawiesiło na stronie informację o programie. ABK w mniejszym stopniu angażowały się w nawiązanie, w imieniu uczelni, kontaktu z określonymi urzędami (53), obsługę administracyjną programu ze strony uczelni, w tym kierowanie na praktyki (34), czy też selekcję ofert praktyk i typowanie studentów do odbycia praktyk (29). Z drugiej strony **znacznie więcej biur karier deklaruje zaangażowanie w kolejnym roku akademickim**. Wśród tej samej grupy biur 19 ABK wyraziło jednoznaczny brak chęci zaangażowania się w program wyraziło. 120 ABK zamierza umieścić stosowną informację na stronie internetowej, 76 nawiązywać w imieniu uczelni kontakt z określonymi urzędami, 55 selekcjonować oferty praktyk oraz typować studentów do odbycia praktyk, 53 obsługiwać administracyjnie program ze strony uczelni, a 34 zajmować się oceną odbytej praktyki.

Polskie Ramy Jakości Praktyk i Staży, opracowane przez Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, są punktem odniesienia przy organizacji praktyk, zarówno

obowiązkowych, jak nieobowiązkowych, dla 21,5% biur karier. **Umowa o praktykę absolwencką** jest wykorzystywana przez **20%** ABK. 10,5% biur karier deklaruje, że korzysta z portalu LepszePraktyki.pl. 14,5% ABK wskazuje na inne narzędzia, m.in. inne portale poświęcone praktykom studenckim i ich jakości.

3.6. *Badania losów absolwentów i rynku pracy*

Badania losów absolwenta są wciąż realizowane przez zdecydowaną większość akademickich biur karier:



Badanie ankietowe umożliwiło wskazanie jednostki, która zajmuje się badaniami losów absolwentów w sytuacji, w której zadanie to nie jest powierzone ABK. Jedynie z odpowiedzi czterech biur karier wynika, że na uczelni w ogóle nie są prowadzone badania losów absolwenta, z czego w jednym przypadku wskazano na „brak obowiązku”. W pozostałych przypadkach monitoring losów absolwentów prowadzony jest przez odrębną jednostkę zajmującą się analizą jakości kształcenia, jednostkę dedykowaną konkretnie kwestii monitorowania losów absolwentów, inną jednostkę ogólnouczelnianą, poszczególne wydziały.

Badanie wykazało, że rozwija się współpraca dotycząca projektu **Ogólnopolskiego Badania Losów Zawodowych Absolwentów Uczelni Artystycznych**. Jest on realizowany na podstawie dobrowolnego porozumienia pomiędzy uczelniami artystycznymi a Ministerstwem Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Pierwsza, pilotażowa edycja badania będzie miała miejsce jeszcze w 2015 r. Badanie obejmuje absolwentów uczelni muzycznych, plastycznych i teatralnych. Kwestionariusz ankiety opracowany został w porozumieniu ze wszystkimi uczelniami biorącymi udział w projekcie i uwzględnia specyfikę grupy badawczej, rynku kreatywnego i rynku sztuki. Koordynatorem pilotażu projektu jest Akademia Sztuk Pięknych im. Jana Matejki w Krakowie.

W raporcie z 2014 r. nawiązano do obaw biur karier, związanych z wprowadzeniem centralnego monitoringu karier zawodowych absolwentów opartego o zanonimizowane dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przy jednoczesnym zniesieniu ustawowego obowiązku prowadzenia monitoringu przez uczelnie. ABK obawiały się, że takie rozwiązanie może być odczytane (nieprawidłowo!) przez władze uczelni jako zastąpienie badań uczelniach przez monitoring centralny i w efekcie doprowadzić do stopniowego odchodzenia uczelni od badań uczelnianych i obniżenia znaczenia biur karier. W raporcie podkreślona była konieczność uwzględnienia w szczegółowych kryteriach jakości Polskiej Komisji Akredytacyjnej wyraźnej wytycznej do prowadzenia przez uczelnie własnych badań.

W nowym statucie Polskiej Komisji Akredytacyjnej, przyjętym 23 lutego 2015 r., zawierającym szczegółowe kryteria oceny programowej i instytucjonalnej, znajduje się wyraźne odniesienie do konieczności „wykorzystania wyników monitoringu losów zawodowych absolwentów do oceny przydatności na rynku pracy osiągniętych przez nich efektów kształcenia”⁵. Centralny monitoring jest potencjalnie doskonałym narzędziem dla kandydatów na studia, ich rodziców, opinii publicznej, czy instytucji publicznych, ponieważ zapewni uzyskanie nieosiągalnych dotychczas porównywalnych i obiektywnych danych na temat sytuacji absolwentów na rynku pracy z podziałem na uczelnie i kierunki studiów. Jednakże na podstawie tych informacji, mających charakter statystyczny, nie będzie można ocenić przydatności poszczególnych efektów kształcenia dla kariery zawodowej. Tutaj konieczne jest prowadzenie przez uczelnie własnych badań, w oparciu o badania ankietowe, najlepiej uzupełnione o metody jakościowe.

Wyniki tegorocznego badania nie wskazują, aby uczelnie odchodziły od badań losów absolwentów. Prawdopodobnie dopiero w przyszłym roku będzie można ocenić realność takiego zagrożenia. Kluczowa jest rola Polskiej Komisji Akredytacyjnej, która powinna skutecznie przekonywać do rzetelnego przestrzegania tego kryterium jakości.

Badania losów zawodowych absolwentów AGH

Badania losów zawodowych absolwentów AGH, realizowane obecnie przez Centrum Karier AGH, prowadzone są od początku lat 90. XX wieku. W 2008 r. badaniem zostali objęci po raz pierwszy wszyscy absolwenci I i II stopnia studiów. Odsetek przebadanych absolwentów sięga 80-90% danego rocznika. Odstęp czasowy wypełnienia przez respondentów kwestionariusza ankiety nie przekracza sześciu miesięcy od momentu ukończenia studiów, co ma służyć diagnozie sytuacji zawodowej absolwentów zaraz po opuszczeniu uczelni. AGH prowadzi także badania absolwentów po trzech i po pięciu latach od ukończenia studiów, a ich głównym celem jest analiza rozwoju i awansu zawodowego. Dopelnieniem są cykliczne sondaże oraz badania jakościowe i ilościowe przeprowadzane od 2002 roku wśród pracodawców pod kątem planów zatrudnienia w perspektywie kolejnych 3-5 lat, nowych stanowisk pracy, a także poszukiwanych umiejętności i kompetencji.

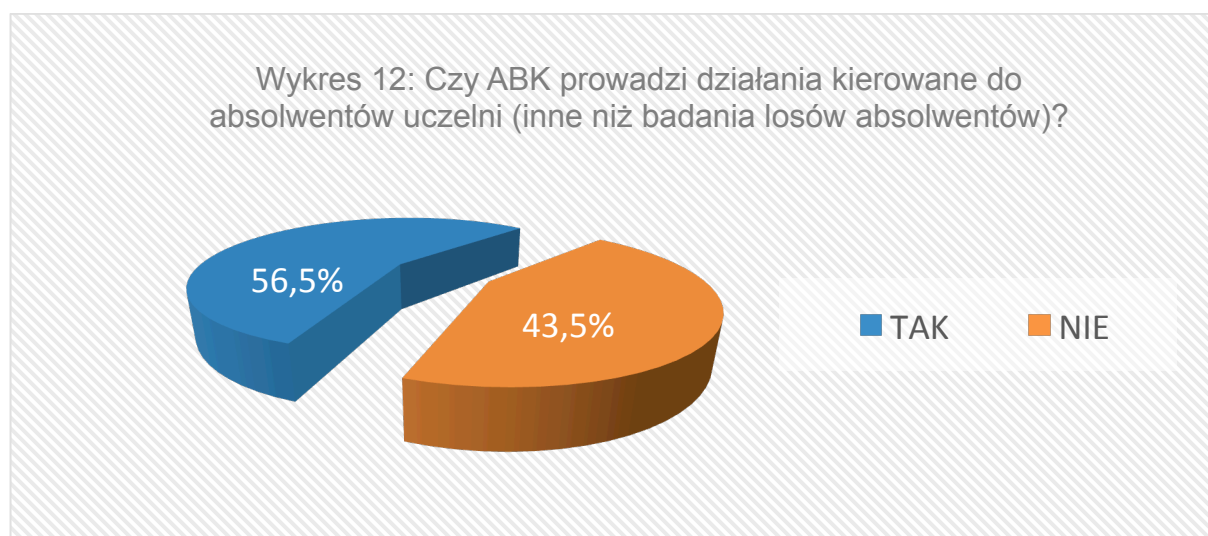
⁵ Statut Polskiej Komisji Akredytacyjnej, http://www.pka.edu.pl/wp-content/uploads/2015/03/statut_full_2015.pdf

Biura karier deklarują także **przewodzenie innych badań odnoszących się do rynku pracy**. **47% ABK wskazało, że realizuje badania wśród pracodawców dotyczące zapotrzebowania na kompetencje**. Wraz ze wzrostem liczby studentów na uczelni, biura karier częściej prowadzą badania w tym zakresie. 26,5% prowadzi badania rynku pracy. 24% ABK wskazuje że zajmuje się prowadzeniem innych badań, m.in.:

- o badania aktywności zawodowej studentów w trakcie studiów
- o badania potrzeb studentów i absolwentów w odniesieniu do oferty ABK
- o analiza ofert pracy wpływających do biura i opracowanie na jej podstawie corocznego raportu wykazującego zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje
- o badania ewaluacyjne dotyczące satysfakcji z usług oferowanych przez ABK
- o badania mające mniejszy związek z misją ABK, np. ocena wykładowców, badania satysfakcji ze studiowania, ocena jakości usług edukacyjnych, badania wśród kandydatów dotyczące motywacji wyboru danej uczelni

3.7. Działania skierowane do absolwentów

56,5% biur karier prowadzi działania kierowane do absolwentów uczelni (w tym stowarzyszeń absolwentów), inne niż badania losów absolwenta.



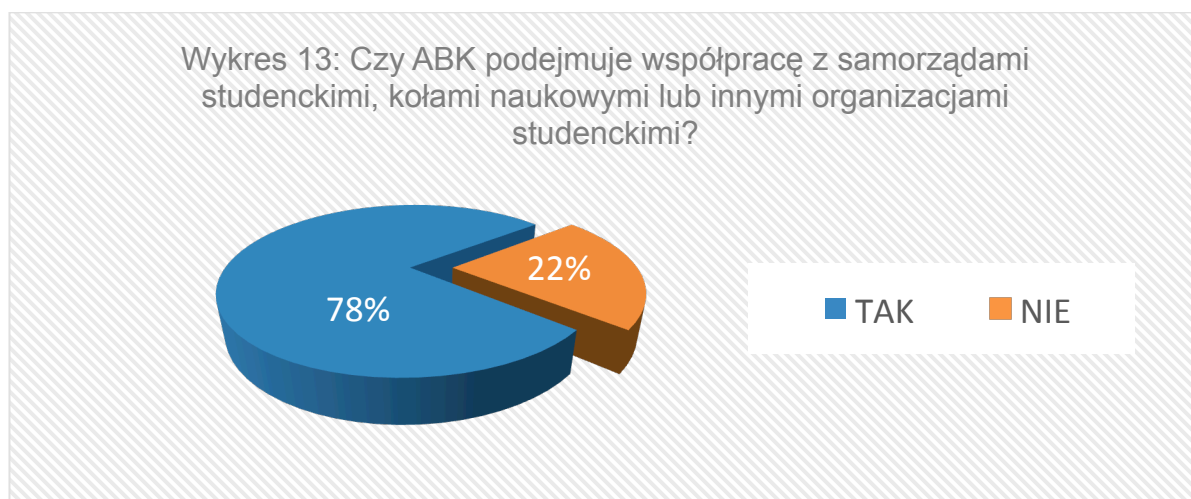
Biura karier zwracają przede wszystkim uwagę, że ich usługi związane z udostępnianiem ofert pracy, poradnictwem zawodowym, szkoleniami i spotkaniami z pracodawcami są w takim samym stopniu otwarte zarówno dla studentów jak i absolwentów uczelni. Wśród innych działań należy wymienić wspieranie działalności stowarzyszenia lub klubu absolwentów uczelni, realizowanie programów skierowanych do absolwentów dotyczących m.in. kart zniżkowych oferowanych wychowankom szkoły, tworzenie podstron na stronach internetowych dedykowanych absolwentom i promujących ich sukcesy oraz organizację wydarzeń dla absolwentów.

Działania na rzecz absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

Biuro Karier i Relacji z Absolwentami UEP podejmuje szereg działań skierowanych do absolwentów uczelni mających na celu ułatwienie im sukcesu na rynku pracy oraz wykorzystanie doświadczeń absolwentów w doskonaleniu oferty uczelni i samego biura. Dla absolwentów przygotowane są m.in. szkolenia i warsztaty wspierające karierę zawodową oraz rozwój osobisty, a także studia podyplomowe i MBA. Z myślą o wychowankach organizowane są Targi Pracy JOB SPOT, spotkania z praktykami biznesu (np. BZ WBK). BKiRA prowadzi aktywną komunikację z absolwentami poprzez media społecznościowe (Facebook, Pinterest, LinkedIn i Goldenline), uruchomiony został dedykowany im newsletter. Wprowadzono system detekcji na sukcesy absolwentów UEP, który wykorzystywany jest w celu promowania osiągnięć samych absolwentów oraz stworzonych przez nich przedsiębiorstw. Stworzono również aplikację mobilną Connecto, która pomaga w budowaniu kariery zawodowej. Dla Biura bardzo istotne jest także monitorowanie informacji o jakości pracy studentów i absolwentów UEP - temu służą badania satysfakcji pracodawców prowadzone przez BKiRA.

3.8. Współpraca z samorządami studenckimi, kołami naukowymi i innymi organizacjami studenckimi

78% biur karier zadeklarowało podejmowanie wspólnych działań z samorządami studenckimi, kołami naukowymi i innymi organizacjami studenckimi.



Zgodnie z deklaracjami biur karier, współpraca polega przede wszystkim na wzajemnym wspieraniu realizowanych przedsięwzięć, promocji oraz udziale w organizowanych wydarzeniach. Niektóre przedsięwzięcia, np. spotkania z pracodawcami, organizowane są wspólnie przez samorzady studenckie i ABK. Wśród szczególnie interesujących przykładów współpracy wymienić należy spotkania z pracownikami biur karier organizowane w ramach spotkań adaptacyjnych dla studentów I roku oraz tzw. obozów zerowych. Niektóre biura karier przyznają,

iż otrzymują wsparcie ze strony samorządów studenckich w zakresie promocji swoich działań. Część biur karier wskazuje na problemy w utrzymywaniu stałej współpracy z uwagi na częste zmiany personalne w organach samorządów studenckich, a także kołach naukowych i organizacjach studenckich.

Ambasadorzy Biura Karier Uniwersytetu Zielonogórskiego

Biuro Karier Uniwersytetu Zielonogórskiego corocznie organizuje nabór praktykantów na stanowisko ambasadora/ki Biura. Ambasadorzy reprezentują Biuro Karier na swoim wydziale, biorą czynny udział w promowaniu działalności biura, pomagają w przygotowaniu różnorodnych akcji np.: Ogólnopolski Tydzień Kariery, Światowy Tydzień Przedsiębiorczości, Międzynarodowy Dzień Wolontariusza, Targi Pracy, Gra Miejska, Dzień Służb Mundurowych itp. Utrzymują stały kontakt z Władzami swojego Wydziału, Parlamentem Studenckim, organizacjami studenckimi, starostami, studentami oraz aktualizują bazę kontaktową. Ponadto, uczestniczą w Wydziałowych Inauguracjach roku akademickiego. Ambasadorzy proponują własne rozwiązania i pomysły, które są wykorzystywane w pracy Biura Karier. Dla studentów, którzy podjęli się roli ambasadora, jest to okazja do zdobycia doświadczenia w zakresie PR, promocji oraz organizacji wydarzeń.

Program "Ambasador Biura Karier KUL"

Ambasador Biura Karier to program adresowany do studentów KUL zainteresowanych współpracą w obszarze promocji i organizacji wydarzeń podejmowanych przez biuro. W ramach swoich działań ambasadorzy mają możliwość inicjowania oraz organizowania inicjatyw o charakterze zawodowym, a także podejmowania działań aktywizujących studentów do zdobywania kompetencji oraz doświadczenia zawodowego. Studenci (np. dziennikarstwa) przygotowują informacje promocyjne i prasowe na temat wydarzeń organizowanych przez biuro, przeprowadzają wywiady z pracodawcami, nagrywają materiały dźwiękowe oraz prowadzą działania informacyjne w mediach społecznościowych. Dzięki programowi ambasadorskiemu studenci (ambasadorzy) zyskują nowe umiejętności, doświadczenie zawodowe oraz orientację w rynku pracy. Biuro Karier otrzymuje wsparcie promocyjne, komunikacyjne, organizacyjne, a także informacje o potrzebach studentów i preferowanych przez nich sposobach komunikacji.

3.9. Inne działania

Wśród „innych działań” biur karier, szczególną uwagę zwracają następujące zadania wymienione przez ABK:

- projekty łączące ze sobą kilka ww. zadań ABK (m.in. w obszarze przedsiębiorczości)
- organizacja konferencji i spotkań dla studentów z udziałem ekspertów ds. rynku pracy
- organizacja konkursów promujących przedsiębiorczość wśród studentów (m.in. konkurs Mój Pomysł na Biznes współorganizowany przez Biuro Karier Politechniki Śląskiej)
- organizacja imprez integracyjnych (np. gier miejskich)
- współorganizacja wydarzeń w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Karier

- o współorganizacja wydarzeń w ramach Światowego Tygodnia Przedsiębiorczości
- o kiermasz rękodzieła artystycznego dla studentów zainteresowanych założeniem własnej działalności gospodarczej w tym zakresie
- o stworzenie wewnętrznej platformy cyfrowej Cyfrowe Archiwum Utworów Muzycznych Akademii Muzycznej w Łodzi
- o organizacja konkursu fotograficznego
- o udział w spotkaniach z inwestorami we współpracy z Urzędem Miasta Poznania
- o wsparcie migrantów w ramach programu AMIGA
- o Łódzki Test Informatyków
- o współorganizacja programu Interdyscyplinarna Szkoła Innowacji

Interdyscyplinarna Szkoła Innowacji

Interdyscyplinarna Szkoła Innowacji to trzyetapowy program wsparcia przedsiębiorczości realizowany przez Politechnikę Łódzką, w którym uczestniczy Biuro Karier. Głównym celem Programu jest pobudzanie, wspieranie i rozwój przedsiębiorczości akademickiej oraz tworzenie nowych innowacyjnych rozwiązań gotowych do wdrożenia na rynek. Działania podejmowane w ramach ISI mają zaowocować powstaniem nowych spółek *spin-off* oraz umożliwić preinkubację przedsięwzięć o znacznym potencjale rynkowym. Trzyetapowy program rozpoczyna szkolenia, warsztaty oraz indywidualne konsultacje z ekspertami i specjalistami z zakresu prawa, ochrony własności intelektualnej, biznes planu, marketingu, finansowania pomysłów oraz badań i ich komercjalizacji. W drugim etapie Programu ISI spośród uczestników zostaną wyłonione interdyscyplinarne zespoły, które wykorzystując poznane techniki kreowania innowacji, wspólnie pracują nad stworzeniem prototypów będących podstawą założenia nowych podmiotów gospodarczych. Po pierwszej edycji na rynku jest spółka RECBIO sp. z o.o.

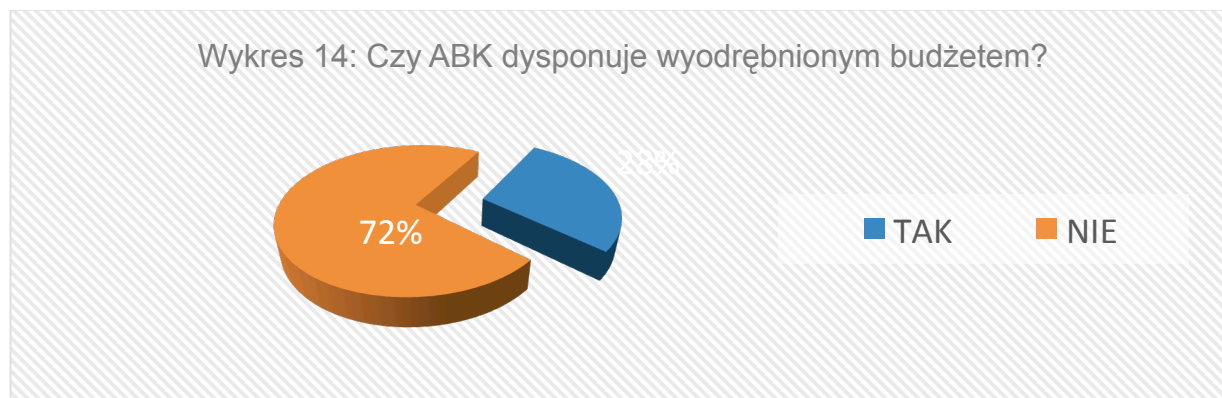
Jako inne działania były wskazywane także zadania, które nie są związane ze wspieraniem studentów we wchodzeniu na rynek pracy, np. obsługa wymiany międzynarodowej w ramach programu Erasmus (także wyjazd na studia). Należy też odnotować, że część biur karier wskazywało jako „inne działania”, zadania nawiązujące jednoznacznie do poszczególnych technik poradnictwa zawodowego, scharakteryzowanych wyżej zadań związanych z prowadzeniem warsztatów i szkoleń, współpracą z pracodawcami, prowadzonych badań, itd. , lub też do współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia, agencjami zatrudnienia, czy innymi biurami karier, która będzie przedmiotem kolejnego rozdziału.

4. Zasoby Akademickich Biur Karier

4.1. Finanse i zaplecze lokalowe

Badanie ankietowe obejmowało kwestię zasobów finansowych ABK. Wykazało one, że **wyodrębnionym budżetem dysponuje 28% ABK**. Wraz z większą liczbą

studentów na uczelniach, biura karier częściej dysponują wyodrębnionym budżetem. Częściej budżetem dysponują ABK funkcjonujące na uczelniach publicznych (35,2%) niż niepublicznych (19,6%). Nie udało się jednak określić jakimi konkretnymi kwotami operują biura karier posiadające wyodrębnione budżety.



Biura karier jednak jednoznacznie wskazują na problem **niewystarczających środków finansowych, które mocno ograniczają efektywność wsparcia studentów i absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy**. Ten problem został podkreślony w kontekście dyskusji nad standardami jakości biur karier, która odbyła się podczas III Kongresu ABK.

Istotnym wsparciem dla części akademickich biur karier powinien być **konkurs „Akademickie Biura Karier w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój”**, którego ogłoszenie zaplanowane jest na IV kwartał 2015 r. Konkurs nawiązuje do rekomendacji z zeszłorocznego raportu „Akademickie Biura Karier w Polsce. Bieżąca działalność i możliwości rozwoju”, wskazujących na potrzebę zorganizowania w ramach PO WER konkursów dedykowanych specjalnie akademickim biurom karier, ukierunkowanych na poszerzenie oferty ABK, m.in. w zakresie poradnictwa zawodowego, oraz na wzmocnienie kapitału ludzkiego biur karier.

Akademickie Biura Karier na ogół nie dysponują zbyt dużą **powierzchnią lokalową**. **Średnia powierzchnia to 34,16 m²**. Biuro karier na polskiej uczelni **dysponuje najczęściej tylko jednym pomieszczeniem (mediana 1,0; średnia to 1,69)**. Niektóre biura karier w ogóle nie posiadają pomieszczeń lub też dzielą pomieszczenia z pracownikiem innej jednostki. Analiza statystyczna wykazała, że powierzchnia lokalowa oraz liczba pomieszczeń zwiększają się w raz z liczbą studentów. Z tym faktem powiązana jest inna zależność, zgodnie z którą lepszymi warunkami lokalowymi dysponują biura karier z uczelni publicznych. Największą liczbą pomieszczeń dysponują biura karier z Politechniki Śląskiej (8), Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie (7) oraz Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu (6). Największą powierzchnią lokalową dysponują natomiast biura karier z Akademii Górniczo-Hutniczej (250 m²), Politechniki Śląskiej (220 m²) oraz Uniwersytetu Szczecińskiego (195 m²).

4.2. Zasoby kadrowe

Tegoroczne badanie nie wykazało poprawy pod względem zasobów kadrowych ABK. W niniejszym opracowaniu zastosowano bardziej precyzyjne kategorie pracowników niż w raporcie z 2014 r., w związku z czym dane dotyczące pracowników w poszczególnych raportach nie są w pełni porównywalne. **Niepokojący jest jednak fakt, iż na 21% ABK nie jest zatrudniona ani jedna osoba pracująca na pełen etat na podstawie umowy o pracę, a na kolejnych 36% biur karier pracuje w pełnym wymiarze tylko jedna osoba.**

Po bliższym przyjrzeniu się grupie ABK, w których nie pracuje ani jedna osoba zatrudniona na pełen etat, okazuje się, że w 31 (spośród 42 takich ABK biorących udział w badaniu) pracuje przynajmniej jedna osoba zatrudniona na stałe w niepełnym wymiarze czasu. Dwa kolejne biura zatrudniają pracowników jedynie w ramach prowadzonych projektów, co stawia pod znakiem zapytania przyszłość tych jednostek po zakończeniu projektów. Niektóre komentarze sugerują spodziewany problem zmniejszenia zatrudnienia, a tym samym zakresu usług, po zakończeniu projektów. W pozostałych biurach, stanowiących 4,5% badanej grupy, nie pracuje żaden pracownik.

Z drugiej strony, w roku akademickim 2014/2015 **w 8% biur karier działających na polskich uczelniach, na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze pracowało minimum pięciu pracowników.** Biura karier z największą deklarowaną liczbą pracowników etatowych (minimum sześciu) działają w następujących uczelniach: Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Społecznej Akademii Nauk w Łodzi, Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu, Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, Uniwersytecie Pedagogicznym w Krakowie, Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie oraz SWPS Uniwersytecie Humanistycznospołecznym.

	Poniżej 500	500- 1000	1001- 5000	5001- 10000	10001- 20000	Powyżej 10000	Uczelnia publiczna	Uczelnia niepubliczna	Ogółem
Średnia	0,52	0,78	1,38	1,96	3,83	3,89	2,20	1,27	1,78
Liczba ważnych odpowiedzi	29	27	74	28	24	18	108	92	200
Odchylenie standardowe	0,57	0,751	1,003	1,319	2,353	1,530	1,771	1,483	1,706
Mediana	0,00	1,00	1,00	2,00	3,50	4,00	2,00	1,00	1,00
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maksimum	2	3	4	5	10	6	10	8	10

Tabela 5: Liczba pełnoetatowych pracowników ABK według liczby studentów i typu uczelni

13% ABK prowadzi systematyczną współpracę z zewnętrznymi specjalistami, np. doradcami zawodowymi. Tylko 6% ABK angażuje stażystów na zasadzie odpłatności. 14% ABK umożliwia natomiast odbycie w biurze karier bezpłatnej praktyki lub wolontariatu.

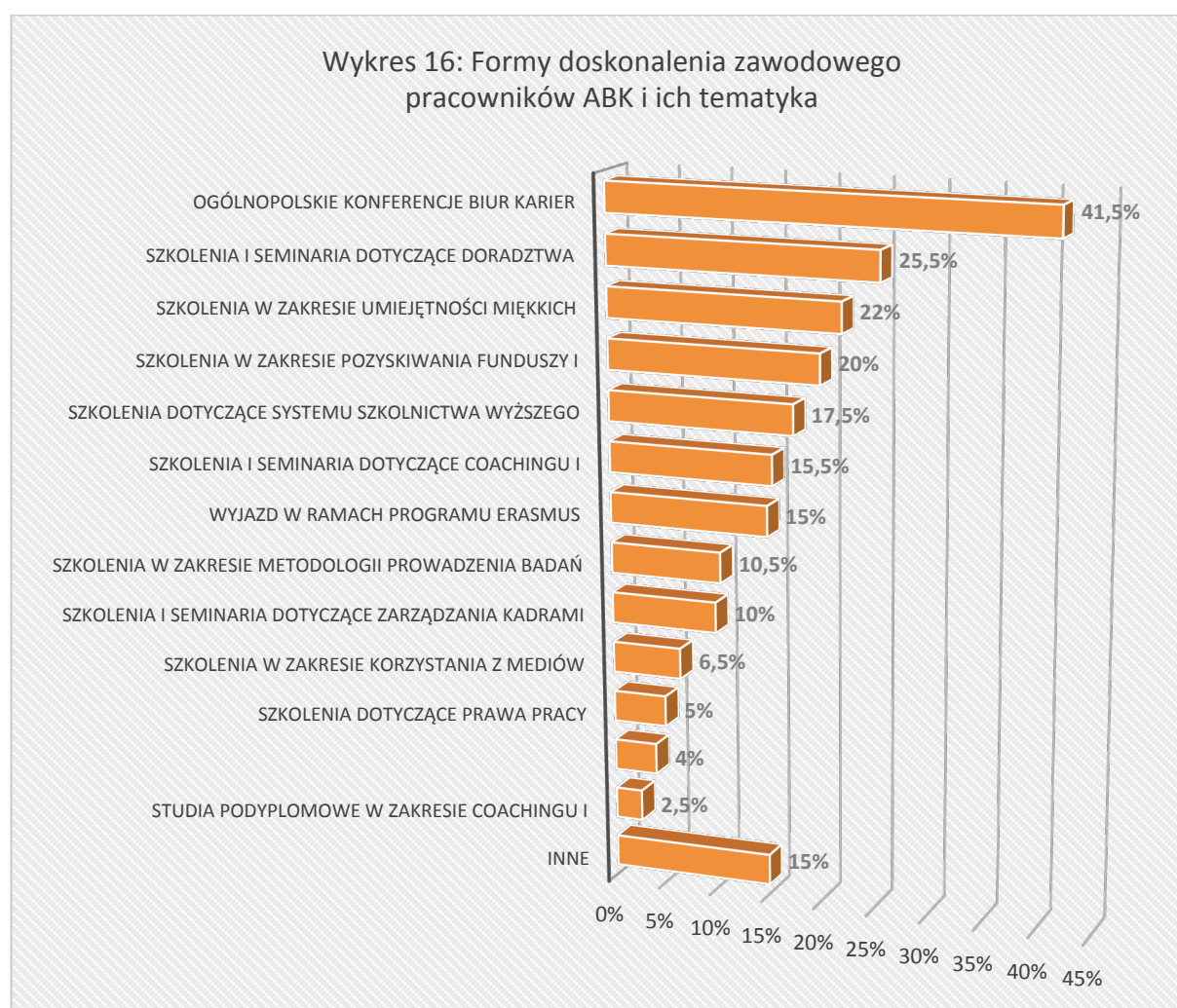
Wciąż częsta jest sytuacja, w której pracownik biura karier jest jednocześnie delegowany do innych zajęć w uczelni, niezwiązanych z zadaniami biura karier. Wyniki badania wykazały **wzrost odsetka ABK, w których wszyscy pracownicy realizują tylko zadania związane z zadaniami ABK, odnoszące się do aktywizacji zawodowej studentów (z 22,5% do 29,5%)**. Trzeba jednak dodać, iż w tegorocznym badaniu, pytanie odnoszące się do tego problemu wskazywało, iż chodzi o zadania „wpisane w zakres obowiązków”, co mogło mieć częściowy wpływ na poprawę wyników.



Pracownicy biur karier zajmują się wieloma kwestiami zupełnie niezwiązanymi z zadaniami biura karier dotyczącymi wspierania studentów i absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy. Wśród dodatkowych zadań pracownicy biur karier podejmują najczęściej działania związane z promocją uczelni oraz pracami administracyjnymi niezwiązanymi z działalnością ABK, w tym obsługą studentów, słuchaczy studiów podyplomowych oraz uczestników komercyjnych kursów. Pracownicy biur karier odpowiadają też stosunkowo często za kwestie związane z mobilnością międzynarodową studentów, pisanem wniosków w ramach programów finansowanych ze środków Unii Europejskiej, pomocą przy rekrutacji czy pomocą materialną dla studentów i obsługą studentów niepełnosprawnych. W niektórych przypadkach pracownicy ABK odpowiadają także za działania związane z oceną jakości kształcenia (m.in. ankiety studenckie), prowadzą zajęcia jako pracownicy dydaktyczni, organizują różnego rodzaju wydarzenia o zasięgu

ogólnouczelnianym, prowadzą bibliotekę, a nawet kontrolują prace dyplomowe programem antyplagiatowym. Komentarze biur karier wskazują, że w części przypadków, to drugie zadanie jest podstawowe, a kwestie związane ze wspieraniem studentów we wchodzeniu na rynek pracy są dodatkowym obowiązkiem. Dotyczy to zarówno pracowników administracyjnych, jak i pracowników dydaktycznych, którzy otrzymują dodatkowo zadania związane z obsługą biura karier. Świadczy to o wciąż **niskim statusie zadań związanych ze wspieraniem studentów i absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy w niemałej liczbie uczelni.**

Badanie ankietowe wykazało poprawę w zakresie udziału przedstawicieli biur karier w różnych formach doskonalenia zawodowego. Raport z 2014 r. wykazał, że w ciągu dwóch lat 2012-2013 w szkoleniu służącym doskonaleniu zawodowemu udział wzięli pracownicy 52,6% biur karier. Natomiast w okresie lipiec 2014-czerwiec 2015 szkolenie służące doskonaleniu zawodowemu (w tym studia podyplomowe, konferencje, wyjazd w ramach programu Erasmus), z wyłączeniem szkoleń we własnym zakresie, bez wsparcia uczelni, odbyli pracownicy 68,5% ABK. Poniższy wykres przedstawia formy doskonalenia zawodowego, w których brali udział pracownicy biur karier, oraz ich tematykę.



Najczęstszą formą doskonalenia zawodowego, w której uczestniczą pracownicy biur karier to **ogólnopolskie konferencje biur karier**, a także szkolenia dotyczące doradztwa zawodowego, kompetencji miękkich oraz pozyskiwania funduszy i zarządzania projektami. **Zwraca uwagę stosunkowo duży odsetek biur karier (15%), których pracownicy wzięli udział w wymianie w ramach programu Erasmus.**

Wsparcie rozwoju zawodowego pracowników Biura Karier UAM

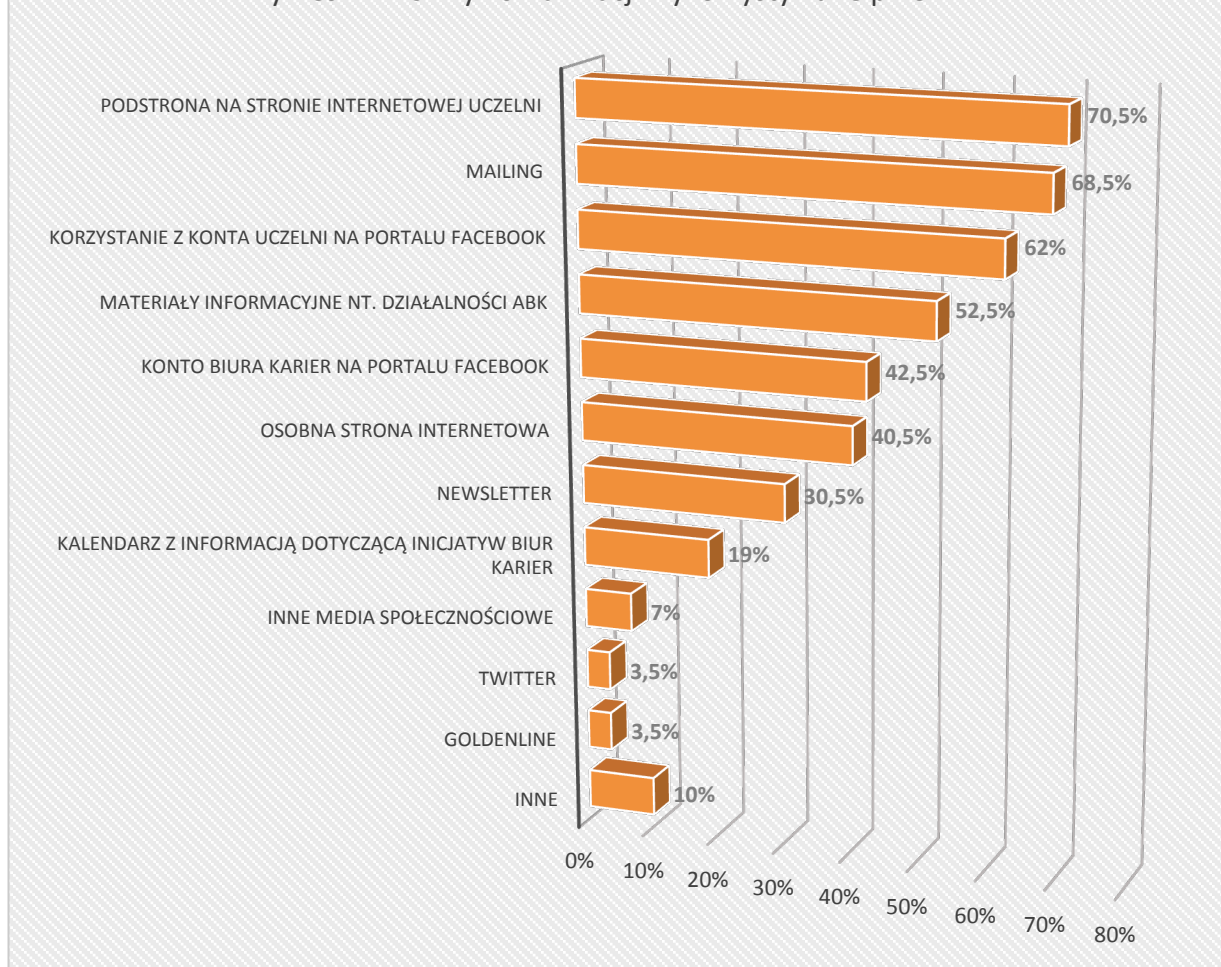
Pracownicy Biura Karier Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza biorą udział w szkoleniach, konferencjach i seminariach. Wszyscy pracownicy systematycznie, przez cały rok akademicki, uczęszczają na zajęcia językowe (wybór indywidualny języka: angielskiego, niemieckiego, francuskiego, portugalskiego) – nauka języka obcego jest finansowana przez Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Plan rozwoju kompetencji pracowników przez szkolenia wynika z prowadzonych ocen pracowniczych opartych o kwestionariusz samooceny i rozmowę z kierownikiem jednostki (odbywające się raz na rok) oraz strategię rozwoju Biura Karier UAM. Tematyka szkoleń w których uczestniczyli pracownicy Biura w ubiegłym roku dotyczyła m.in. kompetencji i kwalifikacji zawodowych, narzędzi wspierających proces diagnozy dla dorosłych, wirtualizacji usług, doradztwa dla migrantów, ochrony danych osobowych, typologizacji klientów i metod komunikacyjnych w sytuacjach problemowych. Dodatkowo, Biuro Karier, działając w ramach Wielkopolskiej Sieci Biur Karier, koordynuje także regionalne szkolenia (odbywające się raz na kwartał) mające na celu podniesienie kompetencji i uzupełnienie potencjału biur karier z regionu. Pracownicy Biura Karier UAM biorą również regularnie udział ogólnopolskich konferencjach biur karier.

We wszystkich powyższych kwestiach dotyczących zasobów kadrowych wyniki zależały w dużej mierze od wielkości uczelni, na której funkcjonuje biuro karier. Z tym faktem związana jest inna zależność wskazująca, że bogatsze zasoby kadrowe posiadają biura karier działające w uczelniach publicznych. Pracownicy biur karier w uczelniach publicznych częściej poświęcają się w pełni zadaniom związanym ze wspieraniem studentów i absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy, częściej też uczestniczą w różnych formach doskonalenia zawodowego.

4.3. Narzędzia komunikacji

Badania ankietowe pozwoliło odpowiedzieć na pytanie o formy komunikacji najczęściej wykorzystywane przez biura karier.

Wykres 17: Formy komunikacji wykorzystywane przez ABK



Akademickie Biura Karier najczęściej wykorzystują ogólnouczelniane kanały komunikacji: 70,5% ABK posiada podstronę w ramach strony internetowej uczelni, natomiast 62% korzysta z konta uczelni na portalu Facebook. Rzadziej stosowane przez ABK osobne kanały komunikacji: własne konto na portalu Facebook posiada 42,5%, natomiast stronę internetową ABK zadeklarowało 40,5% respondentów. 68,5% wykorzystuje tradycyjny mailing, rzadziej stosowany jest newsletter (30,5%). Ponad połowa (52,5%) ABK przygotowuje materiały informacyjne nt. swojej działalności. Niektóre biura karier bardziej aktywnie działają w mediach społecznościowych wykorzystując portale Twitter, Goldenline, LinkedIn i lokalne portale społecznościowe.

5. Biura karier w systemie zapewniania jakości

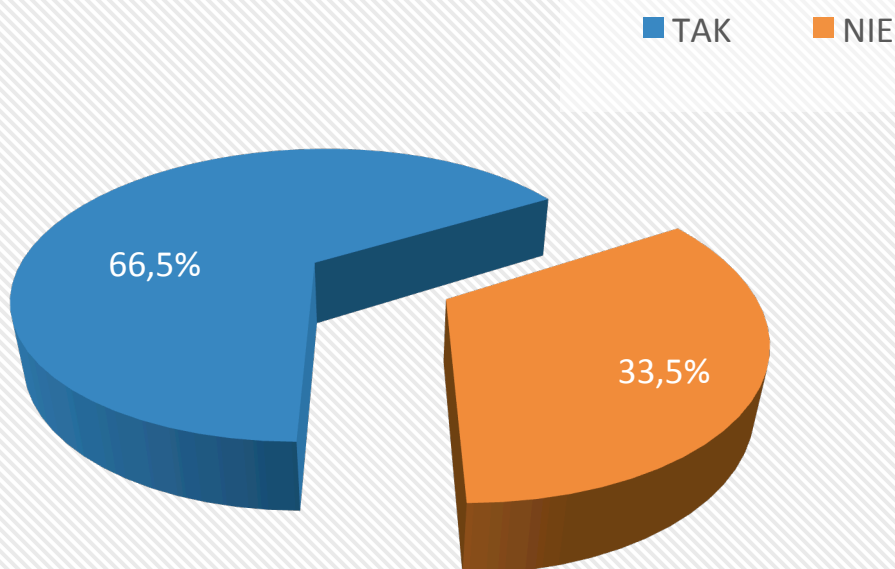
Kwestia oceny jakości funkcjonowania akademickich biur karier była istotnym punktem debaty nad funkcjonowaniem biur karier w ostatnim roku akademickim. **Podczas III Kongresu Akademickich Biur Karier odbyła się dyskusja nt. standardów jakości polskich biur karier.**

Potwierdziła ona wątpliwości co do spójności **zewnętrznej oceny** usług wsparcia dla studentów oferowanych przez ABK, prowadzonej przez Polską Komisję Akredytacyjną, opisane w zeszłorocznym raporcie nt. działalności ABK. Wskazała na konieczność ujednolicenia przez PKA oczekiwań pod adresem akademickich biur karier. W tym kontekście, zwracają uwagę następujące wnioski wypracowane przez uczestników Kongresu:

- „Wskazane jest wykorzystanie dostępnych instrumentów zapewniania jakości kształcenia, przede wszystkim zewnętrznej oceny jakości dokonywanej przez Polską Komisję Akredytacyjną, uczelnie czują bowiem respekt do PKA i jej kryteriów. PKA powinna jednak określić kryteria oceny biur karier. Mimo tego, że PKA odwiedza biura karier podczas wizytacji, brak jest jasnych zasad oceny – przekłada się to na brak spójnego podejścia do oceny biur karier”.
- „Ww. kryteria oceny zewnętrznej dotyczące biur karier powinny być dosyć generalne, by uwzględnić różnorodność struktur takich jak ABK, misji uczelni itd. Wśród podstawowych kryteriów powinny znaleźć się zarówno osobny budżet, jak i wyodrębnienie organizacyjne biura z etatowym(i) pracownikiem/ami realizującym(i) tylko zadania ABK. Uczelnia musi rozumieć, że powierzanie zadań biura karier jednej osobie, która jednocześnie zajmuje się innymi zadaniami np. promocją, rekrutacją, wydawaniem dyplomów itp. jest złą praktyką”.

Należy jednak zauważyć, że w nowym statucie Polskiej Komisji Akredytacyjnej, zawierającym szczegółowe kryteria oceny programowej i instytucjonalnej, można znaleźć wprost odniesienia do zadań realizowanych przez biura karier. W kryteriach oceny programowej odnoszących się do wspierania w procesie uczenia się, prowadzenia badań i wchodzenia na rynek pracy, znalazło się kryterium mówiące, że „jednostka wspiera studentów ocenianego kierunku [...] procesie wchodzenia na rynek pracy, w szczególności, współpracując z instytucjami działającymi na tym rynku.” Wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia powinien natomiast prowadzić do doskonalenia usług wsparcia. Uwzględnienie kryterium w ocenie programowej wymusza nieco konieczność odniesienia się do wsparcia biura karier dla studentów i absolwentów danego kierunku studiów. To może raczej ugruntować praktykę, zgodnie z którą zespoły wizytacyjne PKA nie biorą pod uwagę wyników wcześniejszych wizytacji i odwiedzają biuro karier przy każdej kolejnej ocenie, niezależnie od tego, że ABK zazwyczaj jest jednostką ogólnouczelnianą. Potwierdzają to niektóre komentarze biur karier wskazujące, że podczas wizytacji PKA pracownicy ABK przedstawiają zespołowi wizytującemu informacje nt. uczestnictwa studentów ocenianego kierunku studiów w działaniach biura karier. Analiza statystyczna również wykazała, że im większa uczelnia (a tym samym zazwyczaj prowadząca większą liczbę kierunków studiów), tym częściej biuro karier było odwiedzane przez zespół wizytujący PKA.

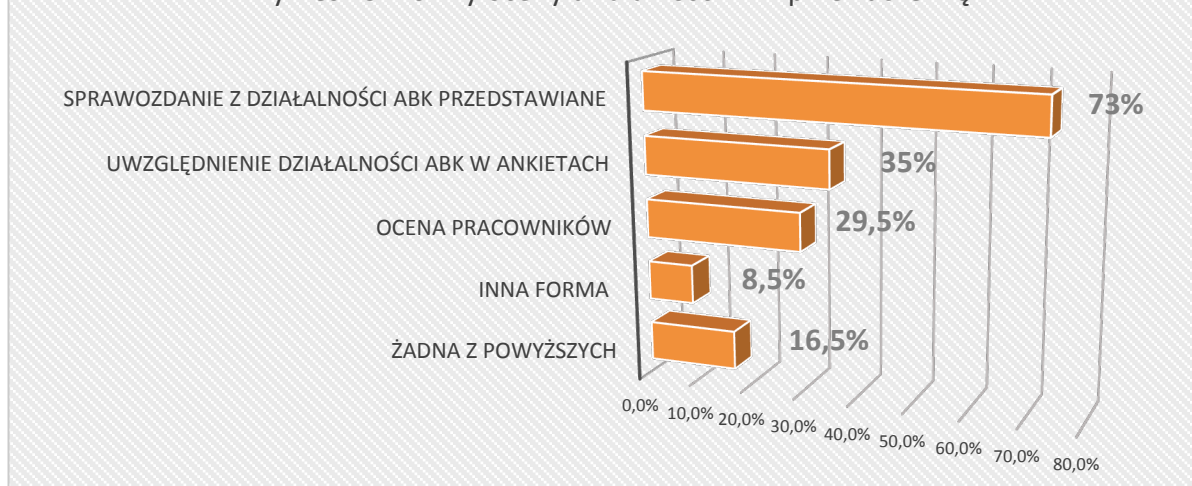
Wykres 18: Czy przedstawiciele PKA zapoznali się z działalnością ABK w ramach wizytacji w okresie lipiec 2014-czerwiec 2015?



Powyższa zmiana nie gwarantuje ujednoliconego podejścia PKA do oceny biur karier, ani odniesienia się w ocenie do zasobów kadrowych i lokalowych ABK, które wciąż są kluczowym problemem ograniczającym skalę wsparcia na rzecz wchodzenia studentów i absolwentów na rynek pracy. Jednakże należy zauważyć, że w badaniu ankietowym żadne biuro karier nie zawierało krytycznego komentarza pod adresem PKA. Większość komentarzy podkreślała pozytywną ocenę prac biura ze strony PKA. W jednym komentarzu wskazano nawet uwagę na wzrost znaczenia ABK w strukturze uczelni w wyniku wizytacji PKA.

Zauważalna jest natomiast poprawa w zakresie uwzględnienia akademickich biur karier w wewnętrznym systemie zapewniania jakości kształcenia. Dotyczy to m.in. **oceny jakości biur karier przeprowadzonej w okresie lipiec 2014 – czerwiec 2015 przez uczelnię.** Najczęstszą formą oceny było sprawozdanie z działalności biura karier przedstawione władzom uczelni (73%). Co do zasady, działania uczelni na rzecz oceny biur karier są tym częstsze, im więcej studentów ma dana uczelnia. Analiza statystyczna wykazała także, że działalność ABK była częściej uwzględniana w uczelniach niepublicznych (45,7%), niż uczelniach publicznych (25,9%). 16,5% ABK wskazało, że uczelnia nie przeprowadza żadnej oceny ich działalności.

Wykres 19: Formy oceny działalności ABK przez uczelnię

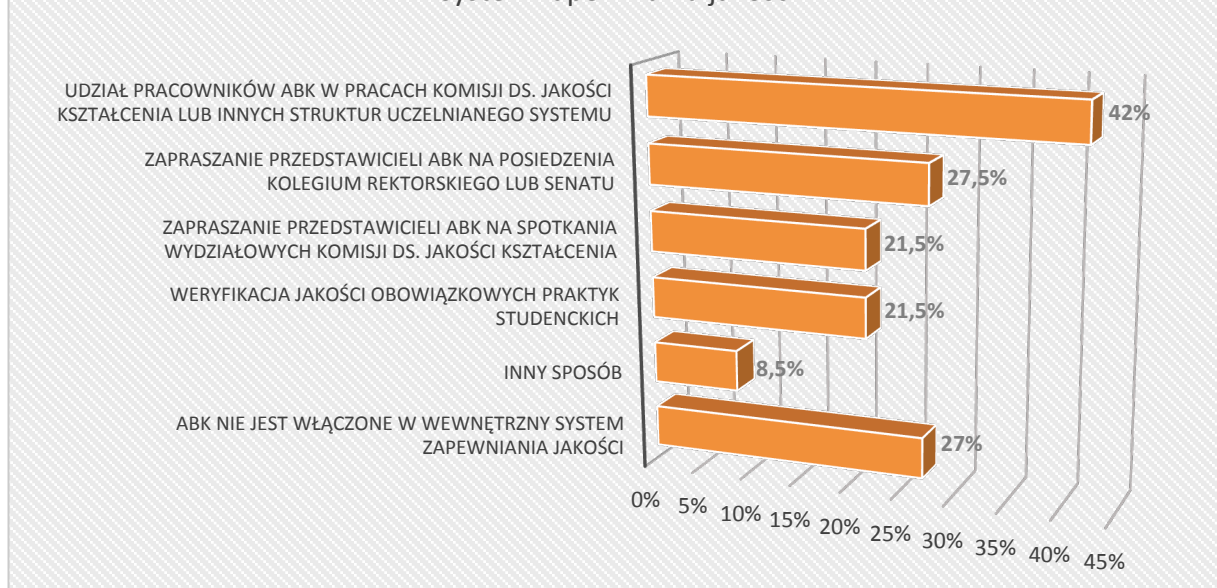


Wśród innych form oceny działalności ABK przez uczelnię wymienić należy:

- o rozmowy i spotkania z przełożonymi
- o certyfikacja ISO 9001
- o w ramach audytu wewnętrznego
- o ankiety ewaluacyjne oceniające projekty
- o samoocena jednostek organizacyjnych uczelni zawierająca informacje na temat współpracy z biurem karier

Biura karier włączane są też w mechanizmy wewnętrznego systemu zapewniania jakości. Najczęstszą tego formą jest zaproszenie pracowników biur karier do prac komisji ds. jakości kształcenia lub innych struktur uczelnianego systemu zapewniania jakości (42%).

Wykres 20: Sposoby włączenia ABK w wewnętrzny system zapewniania jakości



Analiza statystyczna wykazała również, iż **na najmniejszych uczelniach (poniżej 500 studentów) dużo częściej przedstawiciele biura karier zapraszani są na posiedzenia kolegium rektorskiego lub senatu (41,4%)**. Ponadto, ABK zdecydowanie częściej odpowiada ponadto za weryfikację obowiązkowych praktyk studenckich (będących częścią programu studiów), np. za pomocą ankiet (51,7%).

Wśród innych sposobów włączenia ABK w wewnętrzny system zapewniania jakości wymieniano m.in.:

- weryfikację jakości nieobowiązkowych praktyk studenckich
- przedstawienie władzom uczelni rekomendacji wynikających z programu stażowego finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
- udział przedstawiciela ABK w innych gremiach uczelnianych zajmujących się współpracą z pracodawcami
- monitorowanie losów zawodowych absolwenta

Udział Centrum Karier AGH w wewnętrznym systemie zapewniania jakości

Badania losów zawodowych absolwentów oraz badania pracodawców prowadzone przez Centrum Karier AGH są jednym z narzędzi wspomagających ocenę jakości procesu kształcenia w odniesieniu do potrzeb rynku pracy. Zestawienie i analiza wyników badań przedstawiane są w raportach zbiorczych i wydziałowych, z uwzględnieniem kierunków kształcenia i specjalności. Prezentacja wyników odbywa się na Kolegium Rektorskim i Kolegium Dziekańskim, a także na poszczególnych Radach Wydziałów. Raporty otrzymują także Pełnomocnicy ds. Jakości Kształcenia, Zespoły Audytu Dydaktycznego, członkowie Senackiej Komisji ds. Kształcenia oraz inni pracownicy uczelni. Każdego roku, w oparciu o uzyskane wyniki, opracowywane są w ramach Raportów Samooceny AGH wnioski przypisane do każdego kierunku studiów. Wyniki z prowadzonych badań są również na bieżąco wykorzystywane we wnioskach konkursowych uczelni, w indywidualnym poradnictwie zawodowym oraz podczas wykładów dedykowanych studentom konkretnego kierunku studiów lub specjalizacji.

Na relatywnie **pozytywną ocenę biur karier własnego funkcjonowania w wewnętrznym systemie zapewniania jakości** wskazuje średnia ocena współpracy z wydziałami i innymi jednostkami podstawowymi uczelni prowadzącymi kształcenie, która w siedmiostopniowej skali wyniosła **5,32**. Ocena była ta wyższa w przypadku uczelni niepublicznych (5,71) niż publicznych (4,98). **Nie oznacza to jednak zaniku problemu oderwania w przypadku części uczelni biur karier od procesu kształcenia.** Zwracały uwagę komentarze wskazujące na następujące problemy:

- rzadka współpraca z biurem karier przy wyraźnym braku świadomości co do konieczności powiązania studiów z otoczeniem gospodarczym
- zróżnicowany poziom współpracy między poszczególnymi wydziałami
- niewystarczający przepływ informacji między jednostkami co do podejmowanych działań wspierających studentów we wchodzeniu na rynek pracy
- zbyt mały dostęp do władz uczelni
- trudności w przekonaniu władz wydziałów do promocji działalności ABK

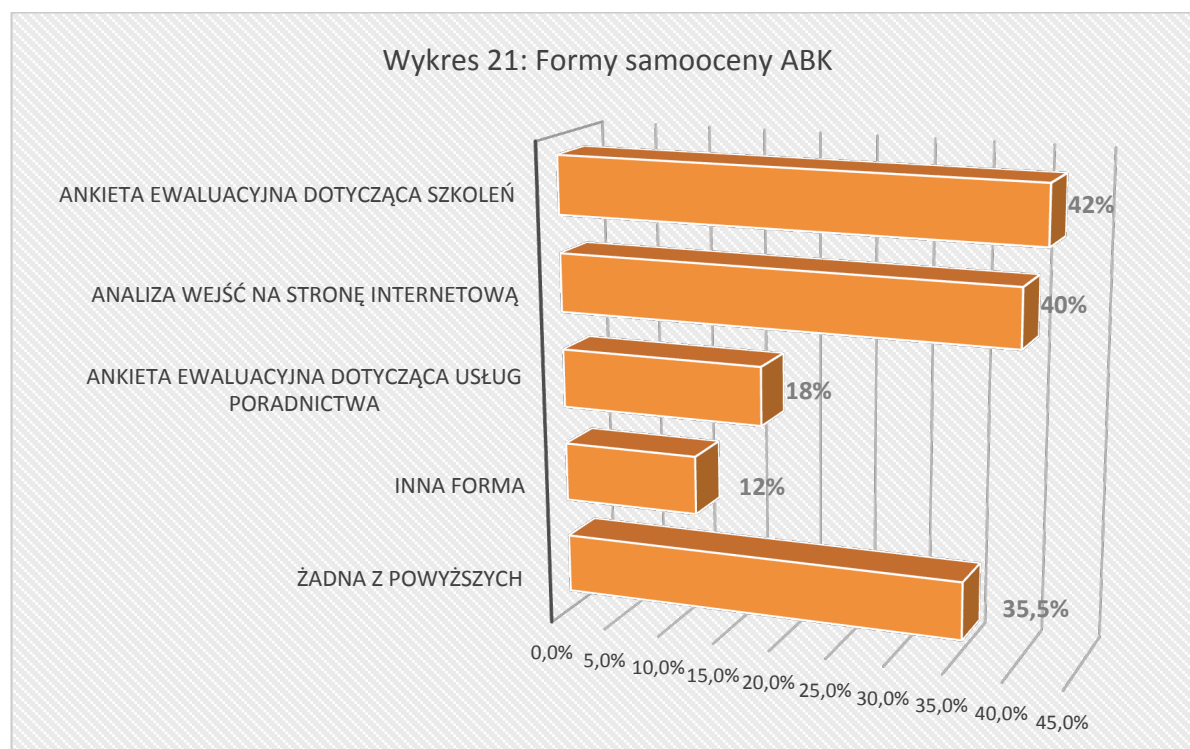
- o traktowanie ABK przez wydziały jako konkurencji w organizacji targów pracy i pozyskiwaniu poszczególnych pracodawców

Współpraca wewnątrzuczelniana na Uniwersytecie Warszawskim

Biuro Karier Uniwersytetu Warszawskiego, z uwagi na wielkość uczelni, zarówno pod względem liczby studentów i absolwentów, jak i różnorodność kierunków i specjalizacji oraz rozproszenie przestrzenne w skali całej Warszawy, stawia na współpracę wewnątrzuczelnianą. Regularnie współpracuje z samorządami studentów, kołami naukowymi, organizacjami studenckimi, pełnomocnikami ds. praktyk. Kolejne edycje Uniwersyteckich Spotkań z Rynkiem Pracy są organizowane w ścisłej współpracy z wybranymi organizacjami, co sprzyja trafnemu doborowi firm i frekwencji na spotkaniach. Biuro Karier UW współpracuje przy organizacji targów pracy lub dni kariery na: Wydziale Matematyki, Informatyki i Mechaniki, Wydziale Geologii, Wydziałach Biologii i Chemii poprzez pozyskiwanie wystawców, prowadzenie doradztwa i warsztatów. Ponadto, Biuro Karier UW wspólnie z samorządami i kołami naukowymi prowadzi warsztaty i konsultacje w wybranych jednostkach dydaktycznych. Biuro Karier UW regularnie informuje koła naukowe i samorządy o projektach grantowych dla organizacji studenckich oraz indywidualnych konkursach dla studentów. Zarząd Samorządu Studentów UW i Biuro Karier UW zainicjowały cykl zajęć pod wspólnym tytułem: Rozszyfruj rynek pracy.

Należy jednak podkreślić, iż wciąż ponad jedna czwarta biur karier (27%) nie jest włączona w żaden sposób w wewnętrzny system zapewniania jakości.

Ponadto, **Akademickie Biura Karier podejmują działania służące samoocenie.** Najczęstszymi formami oceny własnych działań są **ankiety ewaluacyjne dotyczące szkoleń** (42%) oraz analiza wejść na stronę internetową (40%).



W przypadku większej liczby studentów na uczelniach, ABK częściej podejmują działania na rzecz oceny działań w formach ankiet ewaluacyjnych oraz analiz wejść na stronę internetową. Z tym faktem prawdopodobnie związana jest inna zależność mówiąca, iż ABK z uczelni niepublicznych co do zasady rzadziej podejmują się samooceny.

Wśród innych form samooceny biura karier wymieniali m.in.:

- ewaluację pozostałych działań, m.in. wydarzeń organizowanych przez ABK
- badanie poziomu znajomości usług ABK
- analiza statystyk osób biorących udział w szkoleniach i warsztatach
- ewaluacja praktyk i staży
- analiza aktywności na portalu Facebook

6. Współpraca z instytucjami rynku pracy, organizacjami pozarządowymi i między akademickimi biurami karier

6.1. Biuro karier jako agencja zatrudnienia

Agencje zatrudnienia, zgodnie z art. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, mają status instytucji rynku pracy. Aktualnie **w krajowym rejestrze podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia widnieją 123 uczelnie. Uczelnie realizują zadania agencji zatrudnienia zazwyczaj poprzez biura karier.** W trzech przypadkach w rejestrze zamiast nazwy uczelni widnieje nazwa uczelnianego biura karier. Dotyczy to: Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie, Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie oraz Wyższej Szkoły Humanistyczno-Ekonomicznej w Bielsku-Białej. Ponadto, jako agencja zatrudnienia zarejestrowane jest Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Politechniki Koszalińskiej "Millennium", w ramach którego działa Biuro Karier Politechniki Koszalińskiej.

W nawiązaniu do art. 19f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zgodnie z którym „agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawienia marszałkowi województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia – w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku, za rok poprzedni”, wystąpiłem 20 lipca 2015 r. z prośbą do dyrektorów Wojewódzkich Urzędów Pracy o przekazanie informacji zawartych w sprawozdaniach uczelni zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia. Co prawda, do uzyskanych danych należy podchodzić z należytą ostrożnością, jednakże można dzięki nim zaobserwować np. deklarowaną skuteczność biur karier w zakresie ułatwiania studentom i absolwentom podjęcia pracy.

Województwo	Liczba uczelni zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia	Liczba sprawozdań, które wpłynęły do marszałka województwa do momentu przesłania informacji	Liczba osób, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za pośrednictwem agencji	w tym liczby osób, które podjęły pracę na podstawie stosunku pracy	Liczba pracodawców korzystających z usług doradztwa personalnego	Liczba osób korzystających z usług poradnictwa zawodowego	Liczba pracodawców korzystających z usług poradnictwa zawodowego
dolnośląskie	7	7	164 (4)	40 (4)	8 (3)	1932 (5)	25 (5)
kujawsko-pomorskie	10	10	218 (10) ⁶	25 (8)	18 (3)	5391 (9)	1882 (9)
lubelskie	8	8	356 (6)	139 (6)	26 (4)	2970 (6)	101 (6)
lubuskie	2	2	22 (2)	22 (2)	0 (1)	25 (1)	1 (1)
łódzkie	8	8	148	105	202	1064	32
małopolskie	12	12	530	72	964	14635	661
mazowieckie	16	?					
opolskie	1	1	5	0	11	137	11
podkarpackie	4	4	428 (4)	138 (4)	248 (2)	1507 (3)	21 (3)
podlaskie	8	8	171 (7)	74 (7)	21 (3)	1959 (6)	699 (6)
pomorskie	7	7	218 (4)	44 (4)	63 (1)	4042 (4)	861 (4)
śląskie	11	10	882 (10)	494 (10)	1895 (6)	5073 (8)	1047 (8)
świętokrzyskie	3	3	424 (3)	4 (2)	309 (3)	376 (1)	1 (1)
warmińsko-mazurskie	2	2	4 (1)	0 (1)		*	
wielkopolskie	19	19	4425 (16)	1715 (16)	590 (11)	4540 (15)	639 (15)
zachodniopomorskie ⁷	5	5	60 (4)	20 (4)	5 (2)	1398 (3)	103 (3)
Ogółem	123						

Tabela 6: Uczelnie zarejestrowane jako agencje zatrudnienia – efekty działalności według sprawozdań z podziałem na województwa

Uczelnie w województwie wielkopolskim zarejestrowane jako agencje zatrudnienia uzyskują najlepsze wyniki pod względem liczby osób, które podjęły zatrudnienie dzięki ich działalności, zarówno w ujęciu ogólnym, jak i w przypadku osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z przekazanymi sprawozdaniami, szczególnie skuteczne pod tym względem są biura karier z Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz Politechniki Poznańskiej. Należy też dodać, że to właśnie uczelnie z województwa wielkopolskiego najczęściej rejestrują się jako agencje zatrudnienia. W przypadku doradztwa personalnego, zdecydowanie wyróżniają się pod tym względem uczelnie z województwa śląskiego. Biura karier działające na uczelniach zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia najchętniej angażują się natomiast w działania w zakresie

⁶ Liczby w nawiasach informują o liczbie agencji realizujących zadania w danym zakresie. W przypadku niektórych województw nie można było podać takiej informacji, z uwagi na zbiorczy charakter otrzymanych danych.

⁷ Dane nie obejmują Stowarzyszenia Studentów i Absolwentów Politechniki Koszalińskiej "Millennium",

poradnictwa zawodowego. Pod tym względem relatywnie największą skalę działalności deklarują agencje (biura karier) z województwa małopolskiego i pomorskiego, a w przypadku pracodawców korzystających z poradnictwa, uczelnie z województwa z pomorskiego i kujawsko-pomorskiego.

Podobnie jak przed rokiem, nie udało się pozyskać informacji wynikających ze sprawozdań uczelni z województwa mazowieckiego zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia. **Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie ponownie jako jedyny urząd wojewódzki nie udostępnił danych potrzebnych do analizy porównawczej informacji ujętych w sprawozdaniach uczelni zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia.** Tym razem problem wymaga szerszego komentarza⁸.

Biura karier miały możliwość wypowiedzenia się na temat **ewentualnych korzyści płynących z rejestracji jako agencja zatrudnienia oraz powodów braku rejestracji.** Jako **główne korzyści** ABK wymieniały uwiarygodnienie działań biura, m.in. we współpracy z pracodawcami oraz publicznymi służbami zatrudnienia, czynnik mobilizacyjny do rejestrowania prowadzonych usług, a także dostęp do konkursów dla agencji zatrudnienia oraz dodatkowe punkty w kryteriach premiujących w konkursie dla ABK, który ma być ogłoszony w IV kwartale 2015 r. Wśród odpowiedzi zwróciło uwagę kilka stanowczych głosów wskazujących jednoznacznie na brak korzyści wynikających z rejestracji jako agencja zatrudnienia, odnoszących się do możliwości udziału w dodatkowych szkoleniach czy programach, a raczej na towarzyszące rejestracji problemy związane ze sprawozdawczością, kontrolami i koniecznością obsługi studentów spoza uczelni.

⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie w trzech pismach przekazanych w okresie lipiec-wrzesień 2015 w różny sposób argumentował odmowę przekazania informacji. WUP wskazał początkowo na Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej jako dysponenta informacji wnioskowanych w piśmie z 20 lipca 2015 r. W odpowiedzi na zapytanie skierowane do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (WUP w Warszawie otrzymał to pismo do wiadomości), WUP w Warszawie zasugerował, że „dane nadsyłane przez agencje zatrudnienia w informacji mogą należeć do danych objętych tajemnicą przedsiębiorstwa, zgodnie z art. 14 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji”. Mając to na uwadze oraz informację z MPiPS, iż Minister przetwarza jedynie „zbiorcze dane o agencjach zatrudnienia z poszczególnych województw”, do Marszałka Województwa Mazowieckiego zostało skierowane kolejne pismo z wnioskiem o przekazanie danych w odniesieniu do wymienionych w piśmie uczelni zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia, ze wskazaniem, iż informacja może być przekazana w formie zbiorczej. Jednocześnie w piśmie tym wykazane zostało, iż **wnioskowane informacje stanowią bezspornie informację publiczną**. Co więcej, zasadność wniosku Rzecznika Praw Absolwenta była dodatkowo wzmocniona tym, że udostępnienie informacji publicznej jest szczególnie istotne dla interesu publicznego (zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt 1) ustawy o dostępie do informacji publicznej). Niestety, w odpowiedzi z dn. 18 września 2015 r. przekazanej z upoważnienia Marszałka Województwa przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, pojawiło się jedynie lakoniczne stwierdzenie, że zakres żądanych danych nie spełnia wymogu, iż „informacją publiczną jest każda informacja o sprawach publicznych”. W piśmie pojawiła się natomiast sugestia, iż o dane należy „wystąpić bezpośrednio do uczelni zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia”. Jednocześnie wskazane zostało, iż „przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [...] nie uprawniają Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie (działającego w imieniu Marszałka Województwa Mazowieckiego) do przekazywania Formularzy Informacji o działalności agencji zatrudnienia”, co oznacza (niezależnie od wątpliwości co do cytowanego stwierdzenia), że zignorowana została sugestia, iż wnioskowana informacja może być przekazana w formie zbiorczej.

W tym kontekście należy przypomnieć wnioski z raportu z 2014 r. odnoszące się do „Gwarancji dla młodzieży”, w których wskazano, że rejestracja jako agencja zatrudnienia może być istotna przy ubieganiu się o realizację projektów w ramach „Gwarancji dla młodzieży”. Zgodnie z informacją przedstawioną w piśmie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 lipca 2015 r. do Przewodniczącego Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży, w realizację „Gwarancji dla młodzieży” mają być zaangażowani „wszyscy zainteresowani partnerzy rynku pracy”. Podczas III Kongresu ABK pod adresem MPiPS padały pytania dotyczące możliwości udziału w konkursach ABK niezarejestrowanych jako agencje zatrudnienia. Nie padła wówczas jednoznaczna odpowiedź. W praktyce rejestracja uczelni jako agencja zatrudnienia może być warunkiem dopuszczenia do konkursów. Tylko biura karier działające na uczelniach zarejestrowanych jako agencja zatrudnienia mogły przystąpić do pierwszego konkursu centralnego na realizację projektów „Gwarancji dla młodzieży” w ramach PO WER 2014-2020, ogłoszonego w maju 2015 r., kierowanych do określonych kategorii osób młodych, w tym niepełnosprawnych, w wieku 15-29 lat, pozostających bez pracy, nieuczestniczących w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET)⁹. Właściwa ocena możliwości przystępowania przez biura karier do Gwarancji dla młodzieży będzie wskazana po ogłoszeniu kolejnych konkursów odnoszących się aktywizacji oraz wsparcia młodych bezrobotnych w podjęciu zatrudnienia.

Wśród **głównych powodów braków rejestracji** wskazywano ograniczone zasoby kadrowe i lokalowe, niewielką liczbę studentów, brak zainteresowania władz uczelni taką formą działalności, a także poważne wątpliwości co do prawnych podstaw rejestracji uczelni jako agencja zatrudnienia, przede wszystkim w kontekście zadań uczelni oraz ABK. Ostatnie wątpliwości wynikają m.in. ze **szczegółowej sprawozdawczości oraz konieczności obsługi przez takie biura karier bezrobotnych niezwiązanych w żaden sposób z uczelnią**.

Temu ostatniemu zagadnieniu było poświęcone jedno z pytań w badaniu ankietowym. Aż **58,5% biur karier działających na uczelniach zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia obsługiwało zainteresowanych, którzy nie byli ani studentami ani absolwentami uczelni**. W większości przypadków **liczby obsługiwanych nie były wysokie** – nie przekraczały 20 osób. W przypadku pojedynczych biur karier liczba obsługiwanych wynosiła ponad 50, choć, zgodnie z deklaracjami tych biur, sytuacja ta nie ogranicza dostępności oferty biura dla studentów i absolwentów danej uczelni. W świetle powyższego, należy stwierdzić, że **z jednej strony konieczność obsługi osób niezwiązanych z daną uczelnią,**

⁹ Należy zaznaczyć, że w praktyce zdecydowana większość biur karier nie realizuje zadań ukierunkowanych na grupy docelowe konkursu. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Pierwszy konkurs centralny na realizację projektów „Gwarancji dla młodzieży” w ramach PO WER 2014-2020* <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/zatrudnienie-i-przeciwdzialanie-bezrobociu/art,7198,pierwszy-konkurs-centralny-na-realizacje-projektow-gwarancji-dla-mlodziezy-w-ramach-po-wer-2014-2020.html>

z uwagi na rejestrację szkoły wyższej jako agencja zatrudnienia, nie ogranicza w praktyce dostępności usług biura karier dla studentów i absolwentów tejże uczelni, z drugiej zaś strony rodzi jednak wątpliwości co do zgodności tej zasady z zadaniami szkoły wyższej. Wskazane byłoby rozważenie stworzenie odrębnych zasad dla uczelni rejestrujących się jako agencja zatrudnienia.

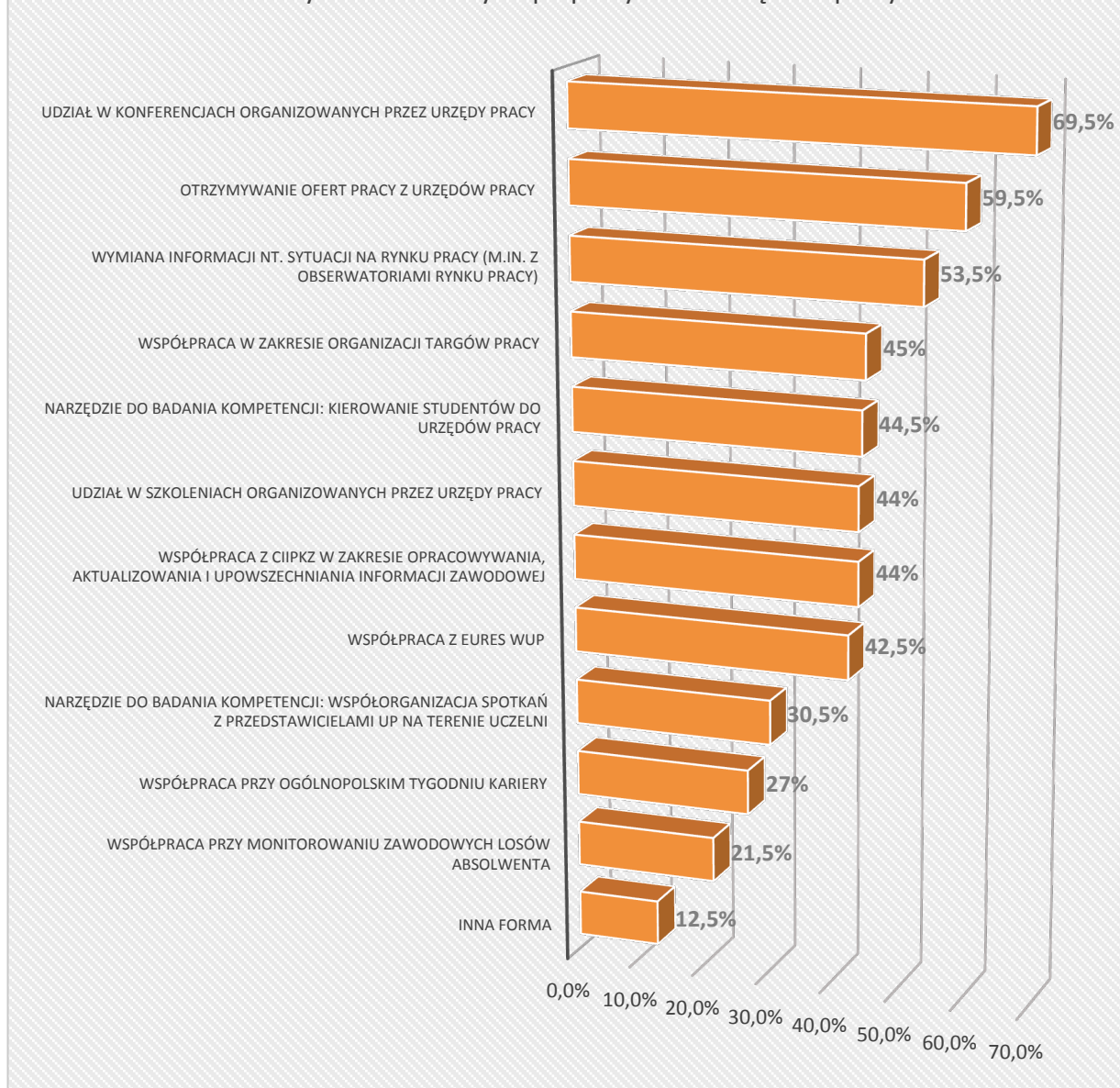
Należy dodać, iż część uczelni zarejestrowana jest jako instytucje szkoleniowe. Instytucje szkoleniowe są, podobnie jak agencje zatrudnienia, uwzględnione w katalogu instytucji rynku pracy.

6.2. Współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia

Zdecydowana większość biur karier współpracuje, w którejś z dostępnych form, z urzędami pracy. **Najczęstszymi formami są: udział w konferencjach organizowanych przez urzędy pracy (69,5%), otrzymywanie ofert pracy z urzędów pracy (59,5%) i wymiana informacji nt. sytuacji na rynku pracy, m.in. z obserwatoriami rynku pracy (53,5%).** Ten drugi rodzaj współpracy realizowany jest najczęściej w województwie lubelskim (100%).

Zwraca uwagę stosunkowo duży odsetek biur karier (44,5%), które deklarują, iż kierują studentów do urzędów pracy w celu umożliwienia studentom skorzystania z **narzędzi do badania kompetencji**. 30,5% ABK wskazuje z kolei, że współorganizowało w okresie lipiec 2014 – czerwiec 2015 spotkania z przedstawicielami urzędów pracy na terenie uczelni w celu umożliwienia studentom skorzystania z narzędzia na terenie uczelni. Najczęściej takie wydarzenia współorganizowały ABK z województw warmińsko-mazurskiego i podkarpackiego. Pytania te odnosiły się przede wszystkim do nowego narzędzia do badania kompetencji opracowanego w ramach projektu realizowanego w ramach Działania 1.1 „Wsparcie systemowe instytucji rynku pracy” Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, z inicjatywy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Zgodnie z założeniami projektu, nowe narzędzie przeznaczone jest głównie dla klientów powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy oraz jednostek organizacyjnych Ochotniczych Hufców Pracy. Podczas III Kongresu ABK duże kontrowersje wzbudziła informacja o braku możliwości bezpośredniego udostępnienia narzędzia biurom karier i konieczności wysyłania ewentualnych zainteresowanych do urzędów pracy. Natomiast podczas posiedzenia Podkomisji stałej Sejmu RP ds. nauki i szkolnictwa wyższego 9 lipca 2015 r., MPiPS zadeklarowało obecnym na nim ABK otwartość co do udostępnienia w przyszłości narzędzia biurom karier.

Wykres 22: Formy współpracy ABK z urzędami pracy

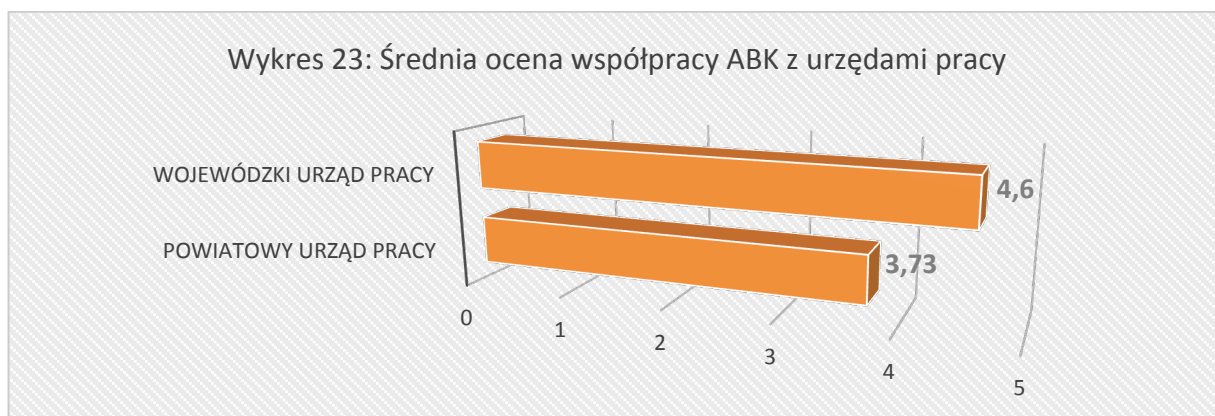


Osobna analiza dotyczyła **współpracy z Centrami Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CiIPKZ) w zakresie opracowywania, aktualizowania i upowszechniania informacji zawodowej** z uwagi na nowe zadania CiIPKZ wprowadzone na mocy ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw. Zgodnie z art. 8 ust. 8 pkt 2a znowelizowanej ustawy, Centrum, działającym w ramach wojewódzkich urzędów pracy, powierzono zadanie, aby „we współpracy z akademickimi biurami karier opracowywały, aktualizowały i upowszechniały informacje zawodowe, w szczególności w akademickich biurach karier i powiatowych urzędach pracy na terenie województwa”. **Współpracę w tym zakresie z ABK potwierdziło 44,5% akademickich biur karier.** Najczęściej taką współpracę deklarowały biura karier z województw: podkarpackiego, lubuskiego i warmińsko-mazurskiego.

Wśród deklarowanych aspektów współpracy ABK z CliPKZ wymienić należy:

- otrzymywanie i dystrybuowanie wśród studentów materiałów z CliPKZ, m.in. wyników badań nt. rynku pracy, udostępnianie studentom informacji na temat oferty CliPKZ
- współpraca przy tworzeniu publikacji dla studentów
- wysyłanie do CliPKZ zainteresowanych studentów w celu skorzystania z usług w zakresie poradnictwa zawodowego, warsztatów tematycznych (dotyczących m.in. EURES, przedsiębiorczości i kreowania pomysłu na biznes)
- prowadzenie przez pracowników CliPKZ szkoleń na terenie uczelni, udział doradców zawodowych z CliPKZ w wydarzeniach organizowanych przez ABK na terenie uczelni, organizowanie na uczelni spotkań z przedstawicielami CliPKZ
- bezpośrednie konsultacje między pracownikami ABK a CliPKZ
- współpraca w ramach regionalnych sieci biur karier
- podpisanie porozumień w następstwie wejścia w życie ww. przepisów. W województwie zachodniopomorskim takowe porozumienie – umowę na rzecz rozwoju regionalnego rynku pracy w województwie zachodniopomorskim – uczelnie z regionu podpisywały z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Szczecinie. W jej efekcie pracownicy CliPKZ przeprowadzili dwa szkolenia dla pracowników regionalnych biur karier. Porozumienie zostało podpisane także przez Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi i uczelnie z województwa łódzkiego. WUP z Łodzi zobowiązał się m.in. do udzielania pomocy merytorycznej przy świadczeniu usług informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego oraz wspierania studentów, absolwentów i doktorantów w podejmowaniu decyzji zawodowych. Uczelnie natomiast zadeklarowały m.in. coroczne przekazywanie informacji o tworzonych nowych kierunkach studiów, przekazywanie informacji o losach zawodowych absolwentów, przeprowadzenie rekrutacji na działania przeprowadzane przez łódzki WUP w zakresie wspierania studentów, absolwentów i doktorantów w wejściu na rynek pracy. Należy jednak zaznaczyć, że porozumienia te nie wynikają jedynie z nowego przepisu dotyczącego zadań CliPKZ, ale także z uzupełnienia, na mocy nowelizacji z 2014 r., zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy o „współpracę ze szkołami wyższymi w zakresie wsparcia studentów, absolwentów i doktorantów szkół wyższych w wejściu na rynek pracy”.

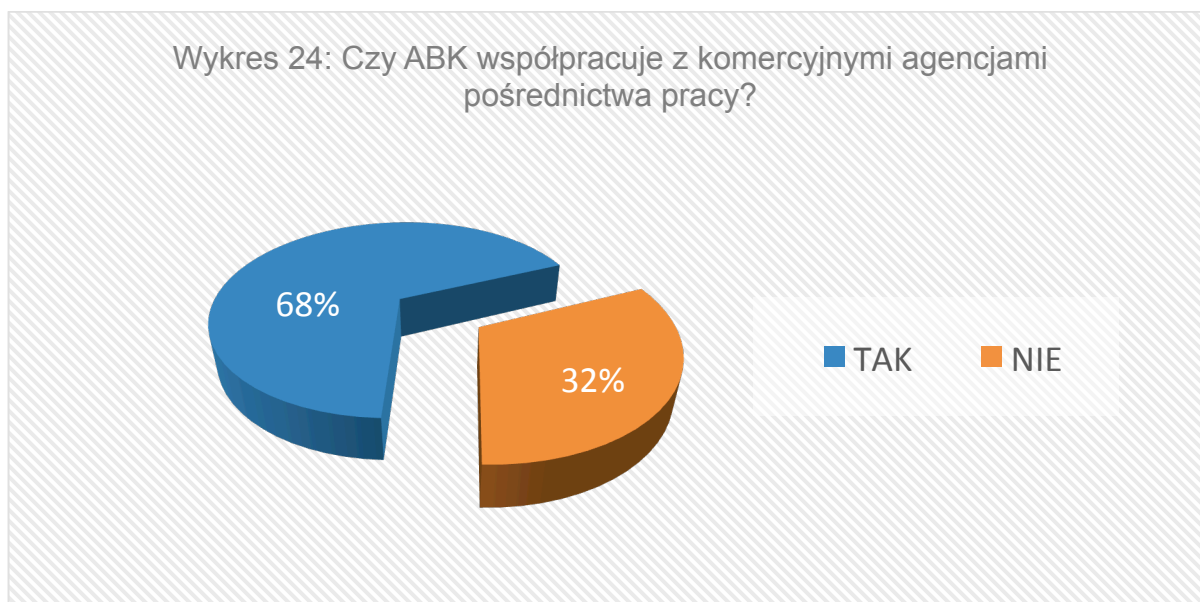
Biura karier miały również możliwość **oceny w skali 1-7 współpracy z powiatowym oraz wojewódzkim urzędem pracy**. Nieco lepiej została oceniona współpraca ABK z wojewódzkimi urzędami pracy:



Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku w pracy wprowadziła rozwiązania umożliwiające absolwentom i studentom ostatniego roku studiów **zaciąganie pożyczek na prowadzenie działalności gospodarczej (program „Pierwszy biznes – wsparcie w starcie”)**. Nowe przepisy przewidują określoną rolę **biur karier** polegającą na **świadczeniu usług doradczych i szkoleniowych** dla potencjalnych beneficjentów pożyczek lub osób, które już skorzystały z tej formy wsparcia (zgodnie z art. 61s ustawy). **W program zaangażowało się dotychczas 20% biur karier.**

6.3. Współpraca z komercyjnymi agencjami pośrednictwa pracy

62% Akademickich Biur Karier deklaruje współpracę z komercyjnymi agencjami pośrednictwa pracy.



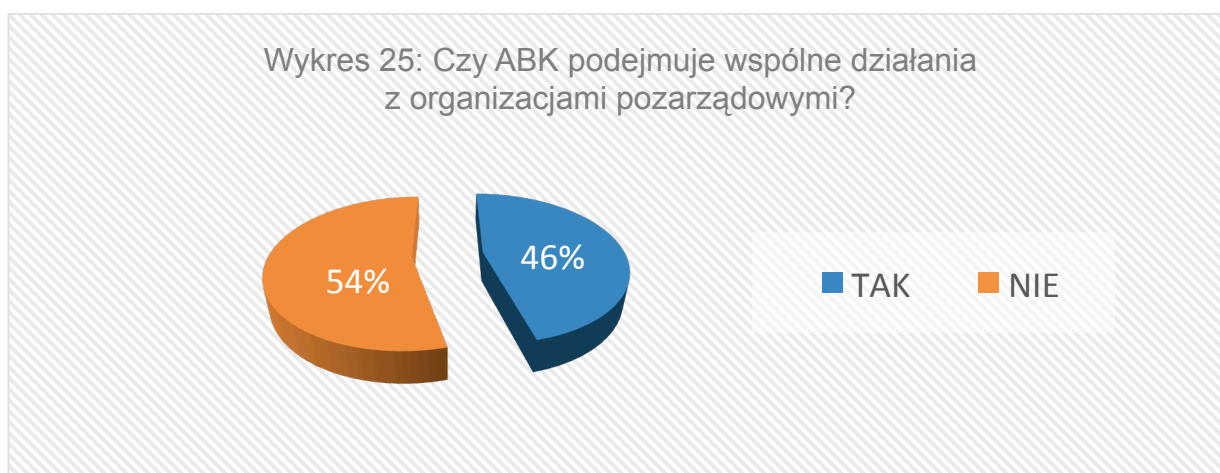
Współpraca polega najczęściej na **udostępnianiu przez biura karier studentom ofert pracy przekazanych przez agencje**. Nierzadko oferty te są dodatkowo selekcjonowane i dopasowywane do profilu absolwenta danej uczelni. Biura karier angażują się też czasami w rekrutacje pracowników prowadzone przez agencje.

To działanie bardzo często idzie w parze z bezpłatnymi warsztatami i sesjami grupowego poradnictwa zawodowego prowadzonymi przez przedstawicieli agencji dla studentów danej uczelni. Często agencje uczestniczą też w targach pracy organizowanych lub współorganizowanych przez ABK. Niektóre biura karier deklarowały wspólną realizację programów, m.in. w ramach gwarancji dla młodzieży. Praktykowane jest też wzajemne umieszczanie linków do stron uczelni lub biur karier i agencji.

Uczestnicy III Kongresu ABK wskazywali, że współpraca z agencjami zatrudnienia wiąże się z pewnymi kontrowersjami. „Pojawiają się bowiem dylematy, czy należy pomagać bezpłatnie agencjom zatrudnienia, które otrzymują wynagrodzenie od pracodawców, ale mieć dzięki temu więcej ofert dla studentów, czy też wymagać od pracodawców bezpośrednich ogłoszeń.”

6.4. Współpraca z organizacjami pozarządowymi

Mniej niż połowa biur karier (46%) podejmuje wspólne działania z organizacjami pozarządowymi, innymi niż organizacje studenckie, w zakresie wspierania studentów i absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy.

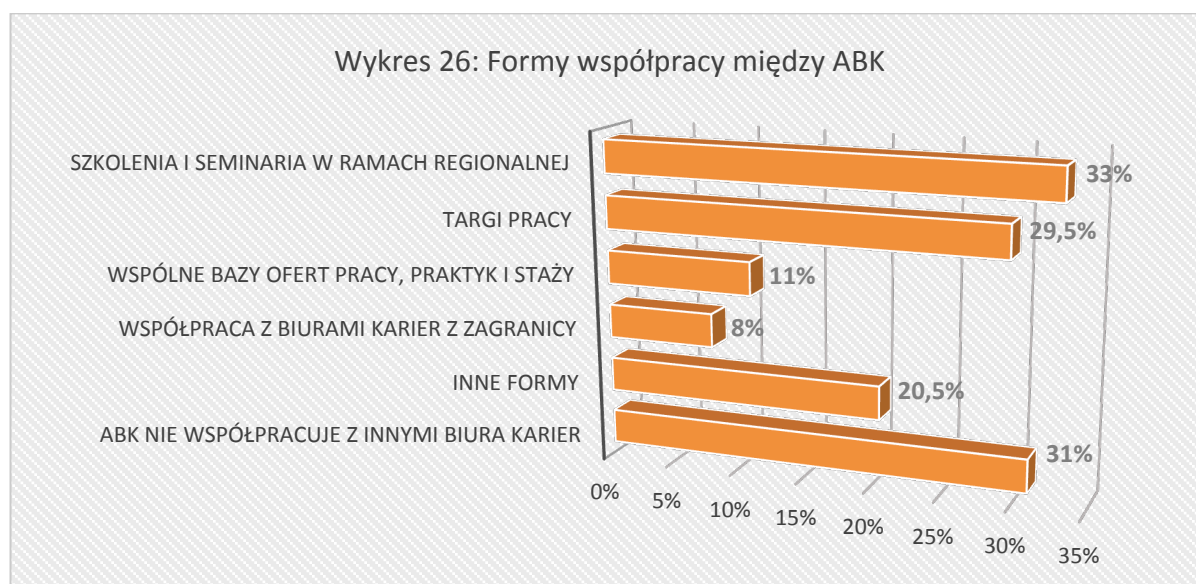


Współpraca ta polega głównie na udostępnianiu ofert pracy lub wolontariatu w organizacjach pozarządowych, wspólnej organizacji warsztatów, zapraszaniu organizacji pozarządowych do przeprowadzenia szkoleń dla studentów, wspólnym promowaniu przedsiębiorczości wśród studentów. **Niektóre biura karier zwracają przy tym uwagę, że organizacje pozarządowe nie należą do kluczowych partnerów w ramach współpracy ABK z otoczeniem społeczno-gospodarczym.**

6.5. Współpraca między ABK

Badanie ankietowe pozwoli na określenie głównych form współpracy między akademickimi biurami karier w warunkach zaniku działalności Ogólnopolskiej Sieci

Biur Karier, wykazanego w zeszłorocznym raporcie. **Najczęstszą formą współpracy są szkolenia i seminaria w ramach regionalnej sieci biur karier (33%).** Analiza statystyczna wykazała, że **w tego typu aktywność najszerzej włączone są ABK działające w województwie dolnośląskim w ramach Dolnośląskiej Sieci Biur Karier.** Nieco rzadziej ABK angażują się we wspólną organizację targów pracy (29,5%). Zwraca uwagę duży odsetek ABK deklarujący brak zaangażowania w jakąkolwiek współpracę z innymi biurami (31%). Niektóre biura karier uzasadniają fakt braku współpracy wskazując na niewielkie zasoby kadrowe, dużą odległość od innych ośrodków akademickich, a nawet ... brak potrzeby wynikający z prężnej działalności.



Dolnośląska Sieć Biur Karier

Dolnośląska Sieć Biur Karier (DSBK) powstała w 2010 r. jako porozumienie biur karier działających na dolnośląskich uczelniach, zarówno publicznych, jak i niepublicznych. Współpraca w ramach DSBK umożliwia biurom karier skuteczną wymianę informacji oraz doświadczeń, m.in. w zakresie realizowanych projektów, działań w zakresie poradnictwa na rynku pracy czy inicjatyw dotyczących rynku pracy. Pod koniec 2013 r. podpisany został list intencyjny między Centrami Informacji i Planowania Kariery Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy Biura Karier a biurami karier zrzeszonymi w DSBK dotyczący współpracy w zakresie wymiany informacji m.in. na temat przedsięwzięć mających na celu wspomaganie studentów i absolwentów w rozpoczynaniu kariery zawodowej na rynku pracy. DSBK w roku akademickim 2014/2015 realizowała założenia wynikające z porozumienia. Odbyły się 4 spotkania informacyjno-szkoleniowe dla wszystkich członków, jak również, powołane zostały trzy zespoły robocze, m.in. do spraw organizacji konferencji z udziałem pracodawców w formule *open space* pt. „Biura karier i biznes - razem dla studentów”, zaplanowanej na 30 września 2015 r.

Odpowiedzi udzielane przez ABK wskazywały regiony, w których prowadzona jest usystematyzowana współpraca biur karier. **Sieci biur karier funkcjonują w województwie dolnośląskim, mazowieckim, śląskim, wielkopolskim,**

zachodniopomorskim oraz w Bydgoszczy. Ponadto, podkreślano fakt organizacji regularnych spotkań biur z Krakowa, współpracę ABK z Państwowymi Wyższymi Szkołami Zawodowymi w województwie małopolskim, wspólne działania ABK z uczelni artystycznych, wspólną organizację targów pracy przez ABK z Trójmiasta, współpracę uczelni akademickich tworzących portal biurokarier.edu.pl. Jako inne aspekty współpracy wskazuje się:

- inne wspólne wydarzenia (np. Test Informatyka)
- udział w konferencjach Akademickich Biur Karier
- organizację wspólnych spotkań z pracodawcami
- współpracę przy opracowywaniu wspólnego badania ankietowego absolwentów uczelni artystycznych
- wzajemne wizyty studyjne
- spotkania związane z wyborami przedstawicieli biur karier do Komisji ds. Biur Karier przy KRASP
- wymianę doświadczeń

Współpraca międzynarodowa Biura Karier UAM

Biuro Karier UAM rozwija współpracę z partnerami zagranicznymi i korzysta z programów mobilności pracowników uczelni (Program Erasmus Plus). Pracownicy Biura Karier UAM wizytowali zagraniczne biura karier na *Estonian University of Life Sciences* (Estonia) oraz na *University of Tartu* (Estonia), *Departament d'Orientació i Inserció Professional – DOIP* na Uniwersytecie Balearów (*Universitat de les Illes Balears*) (Hiszpania) oraz *Služba za profesionalnu orijentaciju i savjetovanje studenata* (SPOSS) na *Sveučilište u Dubrovniku* (Chorwacja), a także uczestniczyli w konferencji *Transnational Career Service Conference* w *Technische Universität Chemnitz - Career Service* (Niemcy). Biuro Karier odwiedzili goście z Kirgistanu i Brazylii wizytujący Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. W ramach programu Erasmus Mundus BACKIS, w Biurze Karier UAM przez cztery tygodnie przebywał kierownik Biura Karier Narodowej Politechniki Ormiańskiej. W kolejnym roku na UAM planowana jest wizyta studyjna około 25 przedstawicieli biur karier z Niemiec.

Nowym aspektem współpracy, który pojawił się w roku akademickim 2014/2015, jest rozpoczęcie prac, z inicjatywy ABK z województwa śląskiego, nad powołaniem **Komisji ds. Akademickich Biur Karier przy Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich**. W czasie opracowywania raportu trwał proces wyłaniania regionalnych przedstawicieli do Komisji. Koncepcja ta nawiązuje częściowo do rozwiązań w Niemczech, gdzie pod auspicjami niemieckiej konferencji rektorów (*Hochschulrektorenkonferenz*, HRK) funkcjonuje stowarzyszenie CSVD, którego członkami są uczelnie, które prowadzą usługi z zakresu poradnictwa zawodowego oraz indywidualni pracownicy biur karier na uczelniach zrzeszonych HRK. Podobna koncepcja była sugerowana w raporcie z 2014 r.: „wskazane jest rozwijanie i wspieranie dążeń do stworzenia regularnej organizacji reprezentującej pracowników biur karier lub zrzeszającej doradców zawodowych z biur karier. Taka organizacja mogłaby funkcjonować, wzorem niemieckim, pod auspicjami konferencji rektorów (KRASP i KRZaSP) i być kreatorem regularnie aktualizowanych standardów jakości biur karier”.

Jednym z potencjalnych zadań Komisji może być **wypracowanie standardów jakości biur karier**. Takie działanie nawiązywałoby do wniosków z III Kongresu Akademickich Biur Karier, podczas którego jednoznacznie wskazano na potrzebę wypracowania szczegółowych standardów oceny biur karier, które powinny być wykorzystywane w wewnętrznym systemie zapewniania jakości kształcenia na uczelniach. Rolą PKA powinno być weryfikowanie tego, czy uczelniany system bierze pod uwagę te standardy.

7. Wnioski

- 1) Aktualnie na 428 polskich uczelniach funkcjonuje 340 akademickich biur karier. Prowadzenie ABK jest standardem w przypadku uczelni publicznych. Biura karier działają na 72,5% uczelni niepublicznych. ABK są wydzielonymi jednostkami organizacyjnymi w 84% uczelni.
- 2) Wśród pięciu zadań ABK, najczęściej realizowanych w roku akademickim 2014/2015 znalazły się, podobnie jak przed rokiem, następujące działania:
 - a. Informowanie o ofertach pracy, praktyk i staży oraz wolontariatu: 98,5%
 - b. Poradnictwo zawodowe: 88%
 - c. Prowadzenie badań losów absolwentów: 84,5%
 - d. Warsztaty lub szkolenia z zakresu metod poszukiwania pracy i przygotowania do procesu rekrutacji: 83,5%
 - e. Warsztaty i szkolenia z umiejętności miękkich (określanych także jako umiejętności „transferowalne”): 77%
- 3) Poradnictwo zawodowe pozostaje jednym z kluczowych zadań biur karier. Najczęściej uwzględnianym przez ABK aspektem poradnictwa są konsultacje dotyczące dokumentów aplikacyjnych i wywiad w ramach indywidualnego poradnictwa zawodowego. Jednakże, skalę indywidualnego poradnictwa zawodowego, z medianami 50, w przypadku liczby osób, które skorzystały z usług poradnictwa, oraz 73,5, w przypadku liczby udzielonych porad, należy uznać za dalece niesatysfakcjonującą. Potrzebne jest objęcie poradnictwem zawodowym większej liczby studentów. W tym celu wskazane jest, aby uczelnie podjęły próbę uzyskania wsparcia finansowego na ten cel w ramach konkursu „Akademickie Biura Karier”.
- 4) Pierwsze doświadczenia związane z wdrażaniem systemu potwierdzania efektów uczenia się wskazują, że możliwe jest wykorzystanie potencjału biura karier przy tym mechanizmie, np. wsparcie kandydatów na studia przy składaniu wniosków o potwierdzenie efektów uczenia się.
- 5) Biura karier coraz częściej podejmują się organizacji warsztatów i szkoleń, zwłaszcza z zakresu metod poszukiwania pracy i przygotowania do procesu rekrutacji oraz z umiejętności miękkich. Jednakże skalę tej działalności – mediana liczby osób, które skorzystały z warsztatów i szkoleń realizowanych przez ABK wynosi 124,5 – należy uznać za niesatysfakcjonującą.
- 6) Zajęcia prowadzone przez ABK, za które można otrzymać punkty ECTS, nie stanowią już jedynie rzadko stosowanej dobrej praktyki. 27% ABK deklaruje prowadzenie takich zajęć.
- 7) Pozytywną tendencją jest znaczący wzrost ofert pracy, praktyk i staży oraz wolontariatu udostępnianych przez ABK studentom i absolwentom (wzrost mediany o 45%, z zastrzeżeniem, że tegoroczne badanie uwzględniało w kategorii ofert także oferty wolontariatu). Większość ABK deklaruje, że weryfikuje zarówno oferty pracy (76%) jak i samych pracodawców (53%), a także że bazy ofert pracy umożliwiają użytkownikowi

wyszukiwanie ofert pracy według własnych potrzeb. Kwestia jakości ofert pracy udostępnianych studentom wymaga jednak dalszej dyskusji.

- 8) 70% ABK deklaruje, iż wspiera pracodawców w naborze i selekcji odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy, praktyk, staży, natomiast 41,5%, iż samodzielnie prowadzi nabór i selekcję na wolne miejsca pracy, praktyk i staży. Niemniej jednak ABK powinny, przy wsparciu uczelni, wzmóc wysiłki, aby stać się miejscem „bezpiecznych spotkań”, zarówno dla studentów, jak i pracodawców. Biura karier powinny m.in. starać się przyciągać pracodawców na uczelnie dzięki umiejętnemu przedstawieniu kompetencji i kwalifikacji studentów/absolwentów, informacji w czym student/absolwent może przydać się firmie, dzięki zdiagnozowanym przez biuro kompetencjom.
- 9) W przypadku większości wymienionych w raporcie zadań ABK, realizowane są one częściej na uczelniach z większą liczbą studentów. Powiązana z tym faktem jest inna zależność mówiąca, że większość wymienionych zadań jest realizowana częściej przez ABK działające na uczelniach publicznych, które co do zasady są większe niż uczelnie niepubliczne. Wyjątkiem jest tu kwestia organizacji obowiązkowych praktyk studenckich. Zdecydowanie bardziej w organizację obowiązkowych praktyk studenckich włączone są biura karier działające na uczelniach niepublicznych.
- 10) Na chwilę obecną nie ma odwrótu uczelni od prowadzenia uczelnianych badań losów absolwenta. Jednakże istotne wnioski dotyczące ewentualnych skutków zniesienia ustawowego obowiązku prowadzenia przez uczelnie monitoringu będzie można zaobserwować w kolejnych latach. Instytucje centralne powinny promować konieczność prowadzenia uczelnianych badań losów absolwentów, niezależnie od centralnego systemu monitorowania karier zawodowych absolwentów opartego na danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Utrzymaniu uczelnianych badań powinny sprzyjać kryteria szczegółowe oceny jakości Polskiej Komisji Akredytacyjnej, które wskazują na potrzebę wykorzystania wyników badań losów absolwenta do doskonalenia programów kształcenia. Interesującą, rozwijającą się obecnie inicjatywą jest projekt Ogólnopolskiego Badania Losów Zawodowych Absolwentów Uczelni Artystycznych.
- 11) Biura karier dysponują bardzo ograniczoną powierzchnią lokalową, w której mogą realizować usługi wsparcia dla studentów. Najczęściej do dyspozycji mają tylko jedno pomieszczenie. Średnia powierzchnia lokalowa to 34,16 m².
- 12) Utrzymuje się problem niedoborów kadrowych w biurach karier. Niepokojący jest szczególnie fakt, iż na 21% ABK nie jest zatrudniona ani jedna osoba pracująca na pełen etat na podstawie umowy o pracę, a na kolejnych 36% biur karier pracuje w pełnym wymiarze tylko jedna osoba. W roku akademickim 2014/2015 w 8% biur karier działających na polskich uczelniach na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze pracowało minimum pięciu pracowników.

- 13) Mimo pewnej poprawy, wciąż nagminna jest praktyka powierzania pracownikom biur karier zadań zupełnie niezwiązanych z tematyką wspierania studentów i absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy. Jest to jednoznacznie zła praktyka, deprecjonująca pozycję biura karier w strukturze uczelni i sprowadzająca pracownika biura karier do roli pracownika administracyjnego. Z drugiej strony badanie ankietowe wykazało poprawę w zakresie udziału przedstawicieli biur karier w różnych formach doskonalenia zawodowego. Uczelnie powinny przeanalizować kwestię zakresu obowiązków pracowników biur karier tak, aby pracownicy mogli realizować wyłącznie zadania biura. W biurach karier powinni być zatrudnieni specjaliści, m.in. doradcy zawodowi, a w gestii uczelni jest wspieranie pracowników w doskonaleniu zawodowym. W tym celu wskazane jest podjęcie przez uczelnie próby uzyskania wsparcia finansowego w ramach planowanego konkursu „Akademickie Biura Karier”.
- 14) Nastąpiła pewna poprawa w zakresie usytuowania biur karier w systemie zapewniania jakości kształcenia. W kryteriach szczegółowych oceny jakości PKA, przyjętych w 2015 r., znajduje się nieco wyraźniejsze odniesienie do zadań ABK. Zauważalna poprawa nastąpiła w kwestii uwzględniania ABK w wewnętrznym systemie zapewniania jakości kształcenia na uczelni. Dotyczy ona w szczególności częstszego prowadzenia przez uczelnie oceny działalności ABK.
- 15) Obecnie 123 uczelnie są zarejestrowane jako agencje zatrudnienia. Kwestia rejestracji uczelni jako agencji zatrudnienia wciąż budzi kontrowersje. Biura karier nie wskazują „namacalnych” korzyści o charakterze systemowym wynikających z rejestracji, choć w praktyce rejestracja ma znaczenie w przypadku konkursów w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, zarówno tych w ramach „Gwarancji dla Młodzieży” (może to być warunek udziału) jak i konkursu „Akademickie Biura Karier” (kryterium premiujące). Częściej ABK wskazywały na problemy wynikające z rejestracji. Liczba osób zupełnie niezwiązanych z daną uczelnią, które biuro karier z takiej uczelni musiało obsłużyć z uwagi na rejestrację jako agencja, była zazwyczaj znikoma, jednakże ta praktyka budzi wątpliwości w kontekście zadań szkoły wyższej. Dodatkowym problemem jest wątpliwe z prawnego punktu widzenia ograniczenie dostępu do informacji ujętych w sprawozdaniach uczelni z działalności agencji zatrudnienia w jednym z województw (mazowieckie). Wydaje się zasadne rozważenie wprowadzenia odrębnych reguł dla uczelni/biur karier zarejestrowanych jako agencja zatrudnienia
- 16) 44,5% ABK deklaruje, iż współpracuje z Centrami Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w zakresie opracowywania, aktualizowania i upowszechniania informacji zawodowej, co wskazuje, iż udaje się w praktyce wdrażać nowe zadanie CiPKZ dotyczące tej współpracy, które było uwzględnione w nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2014 r. Najczęstszą formą współpracy ABK z publicznymi

służbami zatrudnienia jest natomiast udział pracowników ABK w konferencjach organizowanych przez urzędy pracy.

17) 44,5% ABK deklaruje, że wysyła studentów do urzędów pracy w celu skorzystania z narzędzia do badania kompetencji opracowanego w ramach projektu systemowego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej początkowo dla urzędów pracy i Ochotniczych Hufców Pracy. Jednoznacznego wyjaśnienia wymaga jednak możliwość korzystania bezpośrednio przez akademickie biura karier z tego narzędzia do badania kompetencji.

18) Pojawiła się nowa inicjatywa mająca na celu integrację akademickich biur karier w postaci Komisji ds. ABK przy Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich. To słuszna inicjatywa, która może w praktyce podnieść rangę zadań realizowanych przez ABK w ramach uczelni akademickich i może służyć wypracowaniu standardów jakości biur karier. Będzie ona też sprzyjać rozwijającej się współpracy ABK w ramach regionalnych porozumień. W przyszłości wskazane jest rozważenie sposobu uwzględnienia w tej koncepcji Konferencji Rektorów Zawodowych Szkół Polskich i reprezentowanych przez nią uczelni.

Aneks 1: Techniki statystyczne wykorzystane przy analizie wyników badania ankietowego

1) Błąd z próby¹⁰

Według ogólnodostępnych danych aktywnych Biur Karier na terenie Polski jest około 350. Ostatecznie zrealizowano 200 ankiet, co oznacza, że błąd z próby wyniósł około +/-4% dla poziomu ufności 95% ($p < 0,05$). Oznacza to, że uzyskanie wyniki z badań mogą odbiegać od rzeczywistego zjawiska co najwyżej do progu podanej wartości.

2) Metody i techniki statystyczne

Analiza statystyczna została przeprowadzona między innymi przy wykorzystaniu miar symetrycznych na skalach nominalnych: V Kramera (tabele 2x3, 4x5 itp.), Phi (tabele 2x2) – są to miary symetryczne informujące o sile zależności między zmiennymi w tabelach krzyżowych. Wszystkie miary siły związku są normalizowane, tak aby przyjmowały wartości z przedziału (0-1). I tak odpowiednio od 0-0,29 – zależność słaba, 0,30-0,49 – zależność umiarkowana, 0,5-1 – zależność silna. Są to jednak miary oparte na teście chi-kwadrat. Istnieją pewne warunki stosowania tego testu, dotyczą one wielkości liczebności teoretycznych, a właściwie liczby dopuszczalnych dla danej tabeli liczebności teoretycznych, które mają wartość między 1 a 5. Test chi-kwadrat jest wiarygodną miarą wówczas, gdy żadna z liczebności teoretycznych nie jest mniejsza od jedności i gdy nie więcej niż 20% liczebności teoretycznych jest mniejsza od 5.

W przypadku zmiennych gdzie jedna miała charakter ilościowy a druga jakościowy, wykorzystane zostały nieparametryczne odpowiedniki testu T oraz jednoczynnikowej analizy wariancji – test U Manna Whitneya oraz Kruskala Wallisa. Ich wybór związany z brakiem spełnienia warunku normalności rozkładu zmiennych oraz jednorodności wariancji, które są niezbędne do wnioskowania za pomocą testów parametrycznych. Analiza statystyczna została przeprowadzona z wykorzystaniem programu SPSS. Związki istotne statystycznie występują wówczas gdy $p \leq 0,05$.

Bibliografia:

- E. Babbie, Podstawy badań społecznych, Warszawa 2008.
- M. Nawojczyk, Przewodnik po statystyce dla socjologów. Kraków 2002.
- W. Szymaczak, podstawy statystyki dla psychologów, Warszawa 2008.
- S. Bedyńska, A. Brzezicka, Statystyczny drogowskaz, Warszawa 2007.

¹⁰ Opracowanie zostało przygotowane przez Biuro Badań i Analiz Statystycznych i odnosi się do analizy wyników badania ankietowego dotyczącego działalności akademickich biur karier w roku akademickim 2014/2015.