

RZECZNIK PRAW ABSOLWENTA

Akademickie Biura Karier w Polsce

bieżąca działalność i możliwości rozwoju

Warszawa, kwiecień 2014 r.

Spis treści

1.	Wprowadzenie	2
1.1.	Biura karier w dokumentach strategicznych	3
1.2.	Raport Rzecznika Praw Absolwenta	4
2.	Akademickie Biura Karier w przepisach prawa	5
3.	Liczba biur karier	6
4.	Zadania realizowane przez biura karier.....	9
4.1.	Główne zadania	9
4.2.	Inne działania.....	11
4.3.	Nowe zadania ABK.....	13
4.4.	Poradnictwo	14
4.5.	Biura karier a przedsiębiorczość.....	15
4.6.	ABK a praktyki studenckie	16
4.7.	ABK a monitorowanie zawodowych karier absolwentów.....	17
4.8.	Efektywność akademickich biur karier	18
5.	Zasoby kadrowe.....	19
6.	Kwestia finansowania.....	24
7.	Zapewnianie jakości i współpraca z innymi jednostkami uczelni.....	25
8.	Biuro karier jako agencja zatrudnienia.....	29
9.	Współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia	32
10.	Współpraca z pracodawcami.....	35
11.	Współpraca z organizacjami studenckimi i studentami	36
12.	Współpraca między ABK.....	38
	Wnioski i rekomendacje	41
A.	Wnioski.....	41
B.	Rekomendacje	42
	Literatura	46
	Aneks 1: Techniki statystyczne wykorzystane przy analizie wyników badania ankietowego.....	47

1. Wprowadzenie

Poprawa zatrudnialności absolwentów uczelni jest w ostatnich latach jednym z najważniejszych aspektów polityki publicznej prowadzonej przez kraje europejskie w obszarze szkolnictwa wyższego. Kwestia zatrudnialności absolwentów stała się priorytetem unijnej agendy modernizacji szkolnictwa wyższego, a w ramach Procesu Bolońskiego jest jednym z trzech priorytetów rozwoju Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego w latach 2012-2015. Wśród czynników, które wpływają na takie rozłożenie akcentów w polityce szkolnictwa wyższego wymienić należy m.in. trwający od 2008 roku kryzys ekonomiczno-społeczny, pogarszającą się sytuację młodych na rynku pracy oraz, potwierdzone w licznych badaniach przeprowadzonych wśród pracodawców, niedopasowanie kompetencyjne absolwentów uczelni.

W tym kontekście podejmowane są różne działania na rzecz lepszego dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy: zwiększenie nacisku na kształcenie praktyczne, włączenie pracodawców w projektowanie programów studiów, prowadzenie zajęć przez praktyków, włączenie przedstawicieli pracodawców w zewnętrzną ocenę jakości kształcenia, wykorzystanie w wewnętrznym systemie zapewniania jakości wyników monitorowania karier zawodowych absolwentów czy wyników badań dotyczących zapotrzebowania pracodawców na określone kompetencje.

Innym, niemniej ważnym, obszarem działań na rzecz płynnego przejścia z uczelni na rynek pracy jest aktywizacja zawodowa studentów poprzez ułatwianie podejmowania pracy zawodowej już podczas studiów. Temu służą rozwijające się systemy wsparcia m.in. w zakresie poradnictwa zawodowego, ułatwiania kontaktów z potencjalnymi pracodawcami, wsparcia w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej itp. Zadania z tego zakresu są realizowane na polskich uczelniach za pośrednictwem akademickich biur karier (ABK).

Kluczowa w tym kontekście kwestia **poradnictwa zawodowego** w edukacji jest od dłuższego czasu przedmiotem zainteresowania takich instytucji jak OECD czy Komisja Europejska. W raporcie „*Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap*” z 2004, OECD wskazało, że w przypadku szkolnictwa wyższego zakres oraz sposób organizacji usług poradnictwa zawodowego różni się między poszczególnymi krajami, jak również wewnątrz krajowych systemów szkolnictwa wyższego. OECD wyróżniło wówczas cztery modele poradnictwa zawodowego, jakie występują w systemach szkolnictwa wyższego:

- wyspecjalizowane usługi w zakresie poradnictwa zawodowego (np. Wielka Brytania);
- poradnictwo zawodowe jako element poradnictwa personalnego, które jednak skupia się na problemach osobistych, emocjonalnych, problemach związanych z przebiegiem studiów, poradnictwem psychologicznym itd.;
- zintegrowane systemy wspierania studentów, których elementem jest poradnictwo zawodowe;

- organizacja praktyk i pośrednictwo w rekrutacji i niewielki nacisk na poradnictwo zawodowe¹.

Wydaje się, że akademickie biura karier działające na polskich uczelniach, które są głównym przedmiotem zainteresowania niniejszego raportu, starają się nawiązać przede wszystkim do pierwszego modelu. Pierwsze biura karier w Polsce, które powstały jeszcze w latach 90. XX wieku, starały się naśladować wzorce brytyjskie.

Jednakże wyzwania związane ze zmianami w szkolnictwie wyższym takimi, jak: umasowienie kształcenia i wynikające z niego różnicujące się oczekiwania potencjalnych studentów, uelastyczniające się ścieżki kształcenia czy też osadzenie kształcenia na poziomie wyższym w perspektywie uczenia się przez całe życie, powodują, że poradnictwo zyskuje nowy wymiar. Na uczelniach europejskich rozwijają się usługi w zakresie poradnictwa psychologicznego czy też poradnictwa edukacyjnego, pomagającego studentom odnaleźć się w bogatej ofercie kształcenia.

Kwestia poradnictwa (*guidance and counselling*) coraz wyraźniej jest akcentowana w dokumentach Procesu Bolońskiego. Ministrowie ds. szkolnictwa wyższego z krajów biorących udział w Procesie po raz pierwszy odnieśli się do niej w Komunikacie z Bergen w 2005 r., wskazując na związek poradnictwa z wymiarem społecznym Procesu i jego znaczenie w poszerzaniu dostępu do szkolnictwa wyższego². W komunikacie z Bukaresztu ministrowie Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego zapowiedzieli, że zwiększą wysiłki na rzecz rozwijania usług z zakresu poradnictwa. Potrzeba poprawy poradnictwa zawodowego została także uwzględniona w unijnej agendzie modernizacji szkolnictwa wyższego³.

1.1. Biura karier w dokumentach strategicznych

Potencjał akademickich biur karier w zakresie ułatwiania studentom wchodzenia na rynek pracy został wyraźnie zauważony w dokumentach o znaczeniu strategicznym. W **Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SRKL)** wskazane zostało, że „działające na większości uczelni akademickie biura karier (ABK) starają się pomagać studentom i absolwentom we wchodzeniu na rynek pracy, m.in. przez działania w zakresie doradztwa zawodowego. Jednakże potencjał ABK jest bardzo często ograniczony z uwagi na brak odpowiednich zasobów ludzkich i finansowych oraz pozostawienie ABK na uboczu życia uczelni,

¹ OECD, *Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap*, OECD 2004, s. 53-54.

² Proces Boloński, *Europejski Obszar Szkolnictwa Wyższego – Realizacja celów. Komunikat z konferencji europejskich ministrów ds. szkolnictwa wyższego*, Bergen, 19-20 maja 2005 r.

http://ekspercibolonscy.org.pl/sites/ekspercibolonscy.org.pl/files/2005_PL_Bergen.pdf

³ Proces Boloński, *Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area. Bucharest Communiqué*, Bukareszt 2012.

http://ekspercibolonscy.org.pl/sites/ekspercibolonscy.org.pl/files/2012_en_bucharest.pdf

w oderwaniu od systemu kształcenia”⁴. Jednocześnie w SRKL podkreśla się, że „wzmocniona powinna być również rola uczelnianych instytucji wspierających studentów w zakresie promocji w aktywnym wejściu i uczestnictwie na rynku pracy, np. akademickich biur karier oraz akademickich inkubatorów przedsiębiorczości.”⁵ Ten zapis znalazł swoje odzwierciedlenie w **Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020** (PO WER), który przewiduje m.in. wspieranie świadczenia wysokiej jakości usług przez instytucje (np. akademickie biura karier), wspomagające studentów w rozpoczęciu aktywności zawodowej na rynku pracy⁶.

Wzrastająca rola biur karier wynika także pośrednio z innych elementów reformy szkolnictwa wyższego. Rola biur została w większym stopniu dostrzeżona przez uczelnie po wprowadzeniu w 2011 r. obowiązku monitorowania przez uczelnie karier zawodowych swoich absolwentów. Zadanie to bardzo często było powierzane ABK. Wydaje się, że czynnikiem, który może skłonić uczelnie do wspierania studentów w zakresie aktywizacji zawodowej, jest zwiększająca się przejrzystość systemu szkolnictwa wyższego. Już w 2014 r. poznamy wyniki pierwszej edycji U-Multirank, który umożliwi porównywanie instytucji za pomocą kilkudziesięciu wskaźników, w tym wskaźnika odnoszącego się do sytuacji absolwentów na rynku pracy⁷. Natomiast w kolejnym roku należy spodziewać się pierwszych wyników monitoringu zawodowych losów absolwenta opartego na danych z systemu POL-on oraz zanonimizowanych danych pochodzących z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, dzięki którym opinia publiczna będzie miała dostęp do porównywalnej informacji o sytuacji zawodowej absolwentów uczelni z podziałem na uczelnie i kierunki studiów. Działania związane z aktywizacją zawodową studentów, realizowane za pośrednictwem biur karier, powinny stać się kluczowym narzędziem uczelni dla poprawy tych wyników.

1.2. Raport Rzecznika Praw Absolwenta

Niniejszy raport wynika z zapisów Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014 przyjętego przez Radę Ministrów 21 sierpnia 2012, który przewiduje, poza „wspieraniem” akademickich biur karier, także „uprawnienie Rzecznika Praw Absolwenta do formułowania propozycji nowych zasad dotyczących funkcjonowania akademickich biur karier”⁸. Konieczność przedstawienia analizy funkcjonowania ABK, w tym ewentualnych rekomendacji, wynika z wniosków płynących z dyskusji odbywających się podczas konferencji biur karier, w których udział brał Rzecznik Praw Absolwenta, w tym m.in. podczas zainicjowanego przez Rzecznika Kongresu Akademickich Biur Karier.

⁴ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego*, Warszawa 2013, s. 20.

⁵ Tamże, s. 55.

⁶ Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, *Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020*, wersja z 8 stycznia 2014, s. 103.

⁷ U-Multirank, *Indicators*, <http://www.u-multirank.eu/our-project/indicators/>

⁸ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014*, Warszawa 2012, s. 53

Niniejszy raport oparty jest na:

- **wynikach badania ankietowego dotyczącego bieżącej działalności i potrzeb akademickich biur karier przeprowadzonego w dniach 13 lutego – 11 marca 2014 r., zwanego dalej „badaniem ankietowym”.** Ostatecznie zrealizowano 209 ankiet, przy przyjętej liczbie 346 biur karier w całym kraju, co oznacza, że błąd z próby wyniósł około +/-4% dla poziomu ufności 95% ($p < 0,05$)⁹;
- **wnioskach płynących z dwóch edycji Kongresu Akademickich Biur Karier:** Kongresu Akademickich Biur Karier i jednostek uczelnianych odpowiedzialnych za monitoring zawodowych losów absolwenta „Monitorowanie karier zawodowych absolwentów – dobre praktyki” (Uniwersytet Warszawski, 6 grudnia 2012 r.) oraz II Kongresu Akademickich Biur Karier „Współpraca akademickich biur karier i publicznych służb zatrudnienia” (Politechnika Warszawska, 3 grudnia 2013 r.);
- **wnioskach płynących z dyskusji podczas innych konferencji biur karier,** w których uczestniczył Rzecznik Praw Absolwenta;
- **ekspertyzie pt. „Funkcjonowanie systemu aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów oraz szeroko pojętego poradnictwa w uczelniach zagranicznych”,** autorstwa Moniki Domańskiej z Centrum Karier Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, zwanej dalej „ekspertyzą”¹⁰;
- **danych dotyczących działalności uczelni zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia w 2013 r.,** przekazanych przez wojewódzkie urzędy pracy;
- **analizie dostępnych dokumentów i opracowań.**

2. Akademickie Biura Karier w przepisach prawa

Polskie prawodawstwo wiąże akademickie biura karier z systemem instytucji rynku pracy. Ramy prawne dla działalności ABK określone są bowiem w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 z późn. zm.). W ustawie tej pojawia się przede wszystkim definicja akademickiego biura karier. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1) „akademickie biuro karier to: **„jednostka działająca na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzona przez szkołę wyższą lub organizację studencką, do której zadań należy w szczególności:**

- a) dostarczanie studentom i absolwentom szkoły wyższej informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- b) zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych,

⁹ Analiza statystyczna istotnej części wyników badania ankietowego została przeprowadzona przez Biuro Badań i Analiz Statystycznych (<http://www.bbias.com.pl>). Informacja dotycząca zastosowanych technik statystycznych stanowi załącznik do raportu.

¹⁰ M. Domańska, *Funkcjonowanie systemu aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów oraz szeroko pojętego poradnictwa w uczelniach zagranicznych*, Kraków 2013, http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2014_01/a5af3b81a515281883fbc69a8c05b1ac.pdf

- c) prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy,
- d) pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe,
- e) pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy;

Ww. ustawa przewiduje także mechanizm wsparcia w zakresie otwierania nowych biur karier. Zgodnie z art. 39 ust. 6 ustawy:

„Starosta może zawrzeć ze szkołą wyższą lub organizacją studencką umowę przewidującą sfinansowanie z Funduszu Pracy części kosztów wyposażenia nowo otwartego akademickiego biura karier, w wysokości nieprzekraczającej piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia. Do sfinansowania kosztów wyposażenia akademickiego biura karier prowadzącego działalność gospodarczą mają zastosowanie przepisy dotyczące udzielania pomocy de minimis.”

Do ABK nie nawiązują aktualnie inne przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Natomiast do biur karier działających na uczelniach zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia odnoszą się przepisy ustawy dotyczące agencji. W ramach rządowego projektu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który został przekazany pod obrady Sejmu RP w listopadzie 2013 r., przewidziane są kolejne przepisy odnoszące się do ABK, związane z poszerzonym zakresem zadań Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz wprowadzeniem pożyczek dla absolwentów i studentów ostatnich lat studiów na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Do działalności akademickich biur karier nie nawiązują natomiast w żaden sposób regulacje dotyczące szkolnictwa wyższego. Tymczasem akademickie biura karier działają w przytłaczającej większości w strukturze uczelni. Autorowi raportu znany jest jeden przypadek, w którym biuro prowadzone jest przez stowarzyszenie¹¹.

3. Liczba biur karier

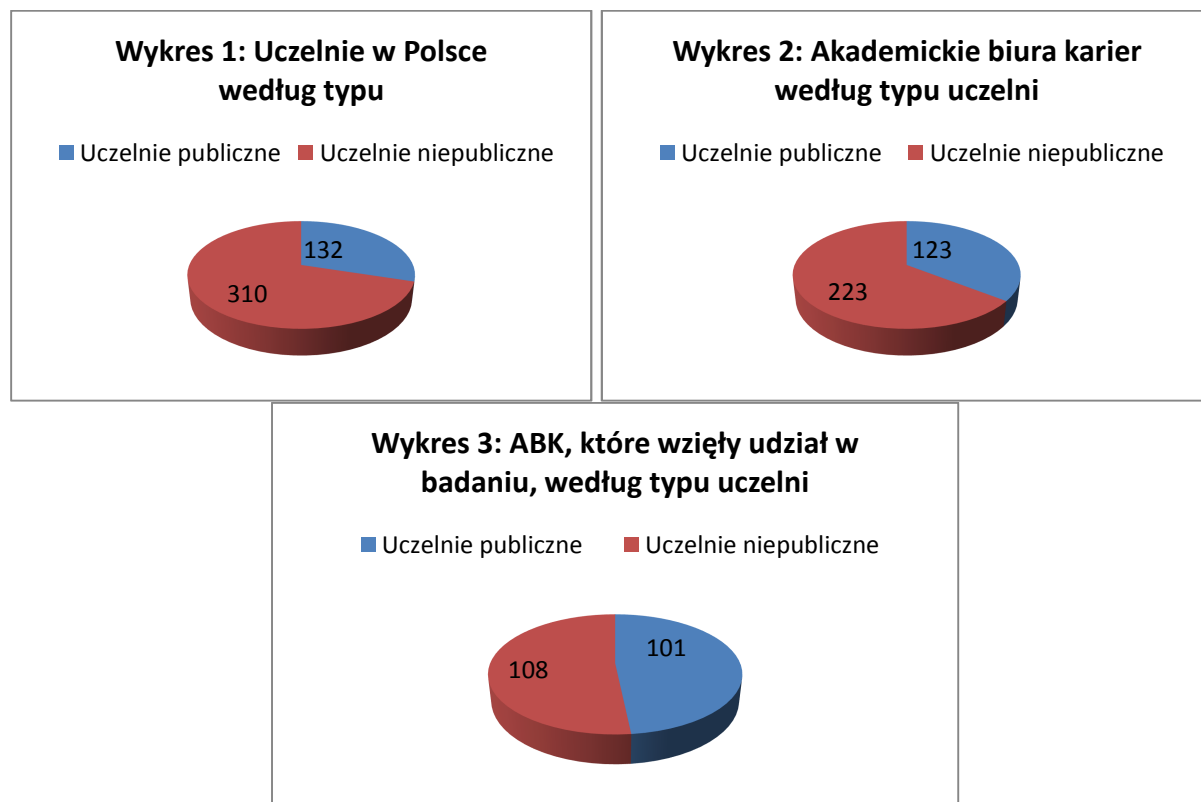
W 2013 roku obchodzony był jubileusz powstania pierwszego biura karier na polskiej uczelni. W 1993 r. na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu powołano pierwsze w Polsce akademickie biuro karier, oparte na wzorcach brytyjskich, m.in. dzięki współpracy UMK i Uniwersytetu w Hull. W 1997 roku utworzono kolejne 8 biur karier dzięki funduszom z programu Tempus Phare. Swoisty boom na tworzenie biur karier można było zaobserwować w latach 2002-2005, kiedy to Ministerstwo Gospodarki i Pracy ogłosiło

¹¹ Stowarzyszenie Studentów i Absolwentów Politechniki Koszalińskiej "Millennium", w ramach którego działa Biuro Karier Politechniki Koszalińskiej.

w ramach programu „Pierwsza Praca” konkursy grantowe na tworzenie i rozwijanie biur karier działających przy uczelniach¹².

Aktualnie na 442 polskich uczelniach¹³ funkcjonuje 346 akademickich biur karier. Należy jednak podkreślić, że jest to liczba orientacyjna, ponieważ, niezależnie od definicji akademickich biur karier jaka uwzględniona jest w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w niektórych przypadkach trudno było wyznaczyć precyzyjną granicę między biurami karier, a bytami, które biurami karier już nie są. Nie istnieje żaden oficjalny rejestr akademickich biur karier. Na chwilę obecną brak jest podstaw prawnych, aby takowy rejestr powstał z inicjatywy Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, z uwagi na brak jakichkolwiek odniesień do ABK w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym. Tak więc określenie precyzyjnej liczby biur wymagałoby wizytacji na uczelniach, po uprzednim określeniu minimalnych standardów dla jednostek, które pełnią funkcję ABK. Aktualna liczba biur karier została oszacowana przy użyciu następujących metod:

- analiza stron internetowych uczelni;
- analiza dostępnych baz teleadresowych biur karier;
- wywiady z pracownikami wybranych uczelni w przypadkach budzących wątpliwości, przeprowadzone przez pracowników Biura Ministra MNiSW.

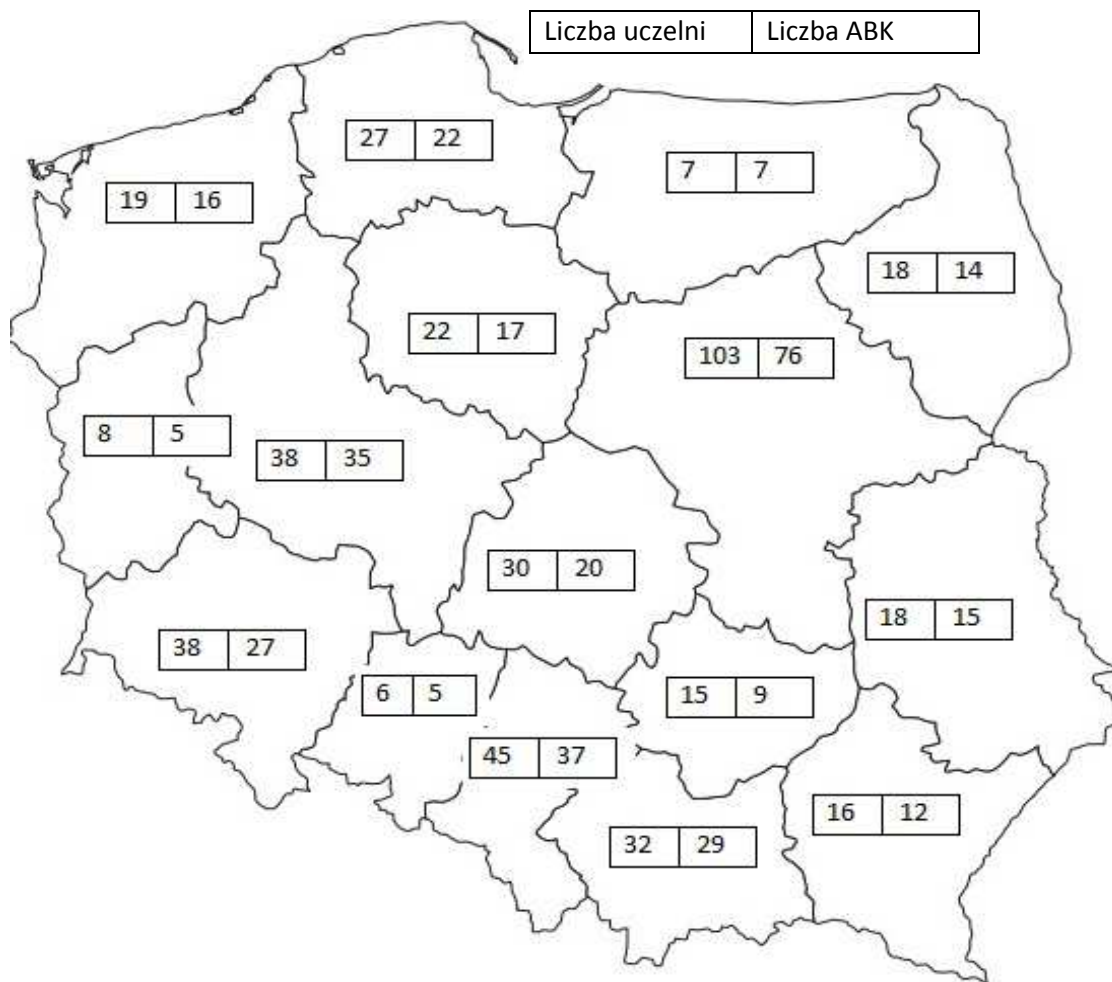


¹² Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Akademickie Biura Karier. Raport*, Warszawa 2009, s. 6.

¹³ Uczelnie działające według POL-on (stan na 3 lutego 2014 r.).

Z powyższych wykresów jednoznacznie wynika, że uwzględnienie ABK w strukturze uczelni jest standardem w przypadku uczelni publicznych, a wyjątkami w tym przypadku są głównie mniejsze uczelnie artystyczne. Analiza dostępnych źródeł wykazała także, że w dwóch przypadkach biuro karier obsługuje studentów więcej niż jednej uczelni (biuro karier jednego z konsorcjów uczelni obsługuje studentów trzech instytucji, jedno biuro obsługuje studentów dwóch uczelni).

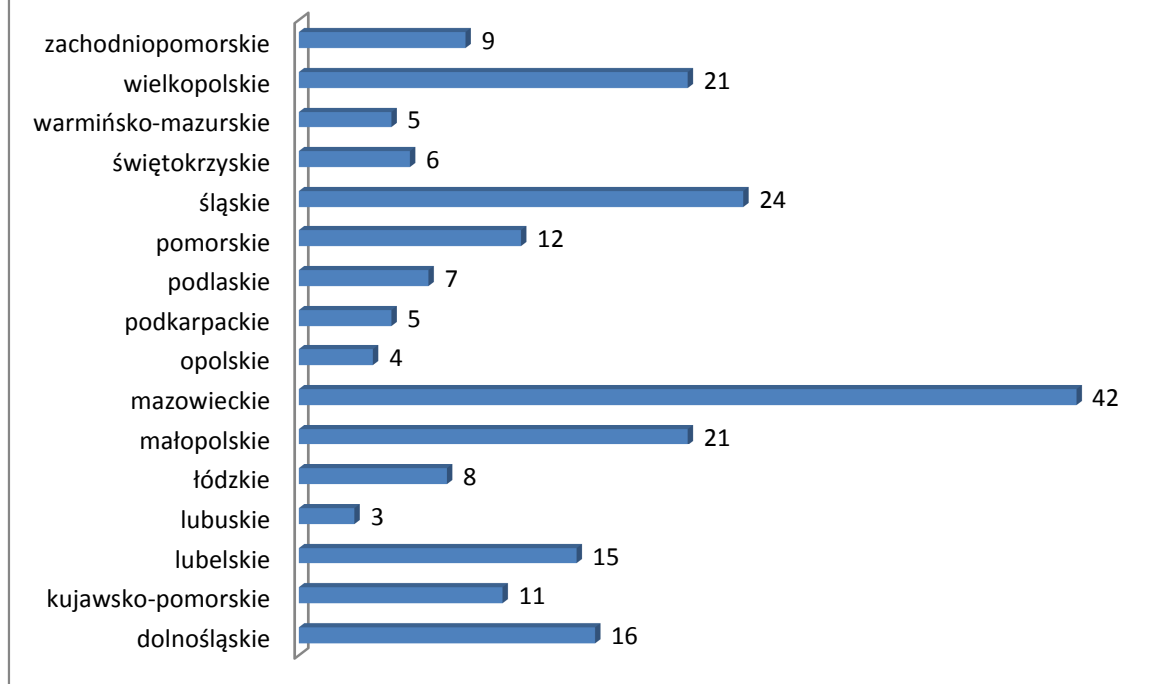
Poniższa mapa umożliwia porównanie liczby uczelni w poszczególnych województwach z liczbą akademickich biur karier w regionach. Biorąc pod uwagę stosunek liczby biur karier do liczby uczelni w województwie, najchętniej biura karier są zakładane na uczelniach w województwach: warmińsko-mazurskim, wielkopolskim i małopolskim, natomiast najmniej chętnie w województwach: świętokrzyskim, lubuskim i łódzkim.



Mapa 1: Uczelnie i akademickie biura karier z podziałem na województwa

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

Wykres 4: Rozkład odpowiedzi według województwa



4. Zadania realizowane przez biura karier

4.1. Główne zadania

Zadania realizowane przez akademickie biura karier były jednym z kluczowych aspektów badania ankietowego. Poszczególne działania są podejmowane przez następujący odsetek ABK:

Rodzaj działalności		Procent odpowiedzi	Liczba wskazań
Poradnictwo	Poradnictwo zawodowe	87,08%	182
	Poradnictwo psychologiczne	22,97%	48
	Poradnictwo edukacyjne	56,46%	118
	Poradnictwo w zakresie zakładania własnej firmy/przedsiębiorczości	53,11%	111
	Inny rodzaj poradnictwa	15,79%	33
Szkolenia	Organizacja szkoleń dla studentów w zakresie poruszania się na rynku pracy	78,95%	165
	Organizacja szkoleń z umiejętności/kompetencji miękkich	73,21%	153
	Organizacja szkoleń z zakresu przedsiębiorczości/zakładania własnej firmy	61,72%	129
	Organizacja innych szkoleń	30,14%	63

Badania	Badania losów absolwentów		87,56%	183
	Badania rynku pracy		44,98%	94
Współpraca z pracodawcami	Informowanie o ofertach pracy oraz staży i praktyk		98,56%	206
	Organizacja praktyk studenckich (praktyka zaliczana jako część programu studiów),	aktywne poszukiwanie pracodawców, u których można odbyć praktykę/ki.	48,80%	102
		informowanie o możliwych miejscach praktyk	58,37%	122
		kierowanie na praktyki	33,49%	70
		ocena/weryfikacja przebiegu praktyki	24,88%	52
	Organizacja nieobowiązkowych praktyk dla studentów (niezaliczanych jako część programów studiów)		54,07%	113
	Organizacja targów pracy		58,85%	123
Inne działania		46,41%	97	

Tabela 1: Główne zadania akademickich biur karier

Powyższa tabela wskazuje wyraźnie na główne działania podejmowane przez biura karier funkcjonujące na polskich uczelniach, do których należy zaliczyć:

- **informowanie o ofertach pracy oraz staży i praktyk (98,56%);**
- **badania losów absolwentów (87,56%);**
- **poradnictwo zawodowe (87,08%);**
- **organizacja szkoleń dla studentów w zakresie poruszania się na rynku pracy, prowadzonych zarówno przez pracowników ABK, jak i specjalistów z zewnątrz (78,95%);**
- **organizacja szkoleń z umiejętności/kompetencji miękkich (73,21%).**

Szczegółowa analiza z uwzględnieniem liczby studentów oraz typów uczelni, w których działają biura karier wskazuje na kilka zależności istotnych statystycznie:

- Uczelnie z większą liczbą studentów częściej podejmują działania z zakresu poradnictwa, zależność ta jest istotna zwłaszcza w przypadku poradnictwa psychologicznego.
- Im większa jest liczba studentów, tym częściej biura karier podejmują się organizacji szkoleń. Zależność ta jest widoczna zwłaszcza w przypadku szkoleń z zakresu przedsiębiorczości/zakładania własnej firmy.
- Im mniejsza jest liczba studentów, tym częściej biura karier podejmują działania w zakresie organizacji praktyk studenckich (praktyki zaliczane jako część programu studiów), natomiast w przypadku praktyk nieobowiązkowych zależność jest odwrotna.
- Im większa liczba studentów na uczelni, tym częściej biura karier podejmują się organizacji targów pracy.

- Nieznacznie częściej szkolenia z umiejętności/kompetencji miękkich oraz z zakresu przedsiębiorczości/zakładania własnej firmy organizowane są w przypadku uczelni publicznych.
- Biura karier na uczelniach niepublicznych częściej podejmują działania w zakresie organizacji praktyk studenckich (praktyki zaliczane jako część programu studiów), praktyk nieobowiązkowych, a także organizacji targów pracy.

4.2. Inne działania

Formuła badania ankietowego umożliwiła również wychwycenie innych, bardzo interesujących aspektów działalności akademickich biur karier. Wśród „**innych rodzajów poradnictwa**” biura karier wskazywały następujące działania:

- kreowanie własnego wizerunku/budowanie marki/branding personalny;
- poradnictwo specjalistyczne dla studentów niepełnosprawnych;
- spotkania z młodzieżą szkół ponadgimnazjalnych i ich rodzicami;
- coaching;
- mentoring;
- poradnictwo multikulturowe i migracyjne;
- poradnictwo dla osób planujących wykonywać konkretne zawody, w tym zawody regulowane;
- poradnictwo prawne, w tym konsultacje z prawa pracy, przepisów bhp;
- poradnictwo w zakresie prowadzenia działalności artystycznej oraz zakładania organizacji pozarządowych.

Niektóre biura zaznaczały też w tej kategorii, że prowadzą poradnictwo w języku angielskim dla studentów-cudzoziemców, lub „na odległość”. Ponadto, niektórzy respondenci wskazywali jako inny rodzaj poradnictwa działania, które można zakwalifikować do wymienionych w ankiecie głównych rodzajów poradnictwa (m.in. poradnictwo z zakresu przygotowania dokumentów aplikacyjnych, dopasowywanie ofert do profilu kandydata, diagnoza potencjału za pomocą testów psychologicznych i psychometrycznych).

Wśród „**innych rodzajów szkoleń**”, biura karier wskazywały następujące tematy realizowanych przez siebie szkoleń:

- szkolenia z zakresu obsługi programów komputerowych, w tym specjalistyczne dla kierunków architektonicznych;
- szkolenia dedykowane poszczególnym kierunkom/szkolenia branżowe prowadzone przez praktyków;
- mentoring kół naukowych;
- szkolenia z prawa pracy i prawa autorskiego;
- szkolenia finansowe;
- kursy z protokołu dyplomatycznego;

- kursy: wychowawcy kolonijnego, kursy przygotowujące do pełnienia funkcji sądowego kuratora społecznego;
- kursy z języka migowego;
- zarządzanie projektami, projekty UE;
- szkolenia w ramach programu „Spadochron”;
- szkolenia z tematyki równościowej;
- rynek pracy w Polsce – szkolenie dla studentów-obcokrajowców;
- wprowadzenie do praktyk zawodowych;
- szkolenia certyfikowane na zamówienie studentów.

Ponadto, ABK wymieniały szkolenia nawiązujące do głównych kategorii uwzględnionych już w ankiecie (np. do kompetencji miękkich – myślenie kreatywne, praca w zespole, umiejętność radzenia sobie ze stresem, asertywność itd.).

Wśród „innych działań” biur karier, szczególną uwagę zwracają następujące działania:

- zaangażowanie biur karier w prowadzenie przedmiotów w zakresie poruszania się po rynku pracy jako przedmiotów obowiązkowych lub do wyboru, za które przyznawane są punkty ECTS;
- liczne wskazania nawiązujące do zarejestrowania danej uczelni jako agencji zatrudnienia i prowadzenia działań, m.in. w zakresie pośrednictwa pracy;
- organizacja spotkań rekrutacyjnych firm ze studentami, prezentacje pracodawców na wydziałach, selekcja kandydatów na życzenie pracodawców;
- tworzenie zaawansowanych portali internetowych służących kojarzeniu studentów i pracodawców;
- organizacja płatnych staży finansowanych z POKL;
- udział w pracach uczelnianej komisji ds. zapewniania jakości kształcenia;
- działania na rzecz współpracy między biurami karier z uczelni branżowych (współtworzenie serwisu ofert dla studentów kilku uniwersytetów: biurokarier.edu.pl), w ramach regionalnych sieci współpracy (dolnośląska, mazowiecka), w ramach stowarzyszenia na rzecz ABK oraz organizacja ogólnopolskich konferencji biur karier;
- współpraca z zagranicznymi biurami karier, w tym zaawansowane działania (koordynacja programu mapowania biur karier w Europie w ramach programu Santander, wymiany partnerskie w ramach programów Erasmus Mundus), wizyty studyjne w biurach uczelni partnerskich, wsparcie w zakresie zakładania biur karier na Ukrainie.

Wśród innych inicjatyw wymienić można: kursy (na pilota wycieczek i przewodników turystycznych), kursy językowe, zajęcia integracyjne dla osób przyjętych na studia, organizacja cyklicznych konferencji i wykładów otwartych, prowadzenie klubu absolwenta, organizacja zjazdów absolwentów, organizacja gier miejskich, współpraca z biurami pośrednictwa pracy w kraju i zagranicą, organizacja wizyt studyjnych dla studentów,

organizacja obozu adaptacyjnego dla nowoprzyjętych studentów, mobilne punkty informacji dla studentów, prowadzenie impresariatu, organizacja praktyk w ramach programu Erasmus, udział w ogólnopolskim tygodniu kariery, udział w światowym tygodniu przedsiębiorczości, organizacja spotkań klubu *cashflow*, organizacja i prowadzenie studiów podyplomowych.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że **aktualny zakres zadań biur karier, wynikający z autentycznych potrzeb środowiska studenckiego, odbiega od katalogu głównych zadań ABK wymienionych w art. 2 ust. 1 pkt 1) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**. Nie jest to problem natury prawnej, ponieważ określona w ustawie lista zadań ABK nie stanowi katalogu zamkniętego, a większość zadań ABK z powodzeniem wpisuje się w lit. e), tzn. pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Jednakże rozłożenie akcentów na poszczególne zadania w obecnie obowiązujących przepisach nie jest właściwe.

4.3. Nowe zadania ABK

Badanie przeprowadzone wśród biur karier miało na celu także diagnozowanie tendencji w poszerzaniu działalności przez ABK. **Wśród zadań „nowych”, które są realizowane od maksymalnie dwóch lat, zdecydowanie najczęściej wymieniane było badanie losów absolwentów**. Wśród innych powtarzających się „nowych” aspektów działalności wymienić należy przede wszystkim:

- organizacja praktyk studenckich;
- organizacja targów pracy;
- zaangażowanie w wewnętrzny system zapewniania jakości kształcenia;
- badania wśród pracodawców: badania wśród pracodawców organizujących praktyki studenckie, badania pracodawców zatrudniających absolwentów, badania dotyczące zapotrzebowania pracodawców określone kompetencje;
- coaching;
- spotkania ze studentami szkół średnich.

Wśród działań, o które biura karier chciałyby w przyszłości poszerzyć swoje działania, wymienić należy przede wszystkim:

- poradnictwo edukacyjne oraz zawodowe skierowane do maturzystów;
- organizacja warsztatów aktywnego poruszania się na rynku pracy oraz w zakresie przedsiębiorczości wpisane w program studiów;
- poradnictwo psychologiczne;
- coaching;
- powołanie przy biurze akademickiego inkubatora przedsiębiorczości.

Interesującym źródłem inspiracji związanych z poszerzaniem zakresu działań biur karier są **doświadczenia międzynarodowe**. Biura karier działające w krajach anglosaskich, na których zwłaszcza na początku wzorowały się polskie biura karier, coraz częściej oferują usługi

w zakresie **poradnictwa edukacyjnego** związanego z optymalnym wyborem ścieżki kształcenia w świetle uelastyczniających się programów studiów. Usługi te skierowane są zarówno do kandydatów na studia, jak i studentów I i II roku studiów. Poradnictwo edukacyjne/pedagogiczne związane z „umiejętnościami studiowania” jest też ważnym aspektem działalności biur karier w Estonii. Biura niemieckie i fińskie z kolei oferują **moduły związane z kształceniem umiejętności poruszania się po rynku pracy oraz umiejętności miękkich, które są włączane do programów kształcenia (można za nie uzyskać ECTS).**

4.4. Poradnictwo

Czynniki wzrastającej roli szeroko pojętego poradnictwa (*guidance and counselling*), jako istotnego zadania uczelni, zostały wyjaśnione we wstępie. W świetle tych tendencji oraz zakresu zadań biur karier w innych krajach, poddanych analizie w ramach raportu nt. „funkcjonowania systemu aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów oraz szeroko pojętego poradnictwa w uczelniach zagranicznych”, to **działania dotyczące poradnictwa stanowią kluczowe zadanie akademickich biur karier.**

Polskie biura karier świadczą usługi przede wszystkim z zakresu **poradnictwa zawodowego** (87%). Doradcy zawodowi pomagają studentom w zakresie m.in. tworzenia dokumentów aplikacyjnych, kształtowania ścieżki kariery zawodowej, określania braków kompetencyjnych i ich uzupełniania, doborze metod poszukiwania pracy. W ramach przesłanych do wiadomości Rzecznika Praw Absolwenta postulatów w zakresie pożądanego wsparcia w ramach programów dedykowanych akademickim biurom karier w ramach PO WER, to właśnie zadania z tego zakresu jawią się jako wymagające szczególnego wsparcia. **Wsparcie powinno dotyczyć zarówno doskonalenia zawodowego, uzupełnienia braków kadrowych jak i powiększenia odpowiedniej infrastruktury niezbędnej dla efektywnego poradnictwa.** Wśród zgłaszanych postulatów szczególną uwagę zwracają:

- poszerzenie oferty poradnictwa zawodowego poprzez zatrudnienie (dodatkowych) doradców zawodowych;
- podnoszenie kwalifikacji pracowników biur karier zajmujących się poradnictwem, kompetencji w zakresie posługiwania się nowoczesnymi narzędziami diagnostycznymi;
- zakup specjalistycznego oprogramowania.

Zgodnie z deklaracjami biur karier oraz w świetle trendów międzynarodowych, biura karier powinny poszerzać swoją ofertę w zakresie poradnictwa edukacyjnego, mającego na celu obranie właściwej ścieżki kształcenia, a także poradnictwa psychologicznego. **Poradnictwo edukacyjne** jest coraz częściej uwzględnione w ofercie biur karier w uczelniach zagranicznych. Szczególnie biura w Stanach Zjednoczonych w dużo większym stopniu niż w Polsce oferują usługi w zakresie doradztwa edukacyjnego skierowane zwłaszcza do studentów pierwszych lat studiów. Badania wśród biur karier w Polsce wykazały,

że poradnictwo edukacyjne wcale nie jest już obce polskim biurom karier, które wspierają m.in. maturzystów w odnalezieniu się w bogatej i coraz bardziej różnicującej się ofercie kształcenia na studiach wyższych.

Jednym z warunków skutecznego poradnictwa w szkolnictwie wyższym jest efektywność poradnictwa na wcześniejszych etapach kształcenia. Ramy prawne dla doradztwa zawodowego w polskiej oświacie wyznaczają przede wszystkim: ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 1991 nr 95 poz. 425)¹⁴, rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 maja 2001 r. w sprawie ramowych statutów publicznego przedszkola oraz publicznych szkół (Dz.U. 2001 nr 61 poz. 624) oraz rozporządzenie MEN z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. 2013 nr 0 poz. 532).

4.5. Biura karier a przedsiębiorczość

W dniu 13 marca 2014 r. w Ministerstwie Infrastruktury i Rozwoju odbyła się prezentacja raportu Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju podsumowującego wyniki badania pn. *Umiejętności i kompetencje w zakresie przedsiębiorczości*, zrealizowanego w województwie wielkopolskim i kujawsko-pomorskim. Mimo wniosków, które jednoznacznie wskazały na konieczność poprawy kształcenia umiejętności z zakresu przedsiębiorczości oraz systemów wsparcia w otwieraniu własnej działalności gospodarczej, raport pokazał dość istotny potencjał biur karier jako jednostek wspierających umiejętności i postawy przedsiębiorcze wśród studentów. Najczęściej wykorzystywanym źródłem wsparcia studentów rozważających rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, zapewnianego przez uczelnie w województwach wielkopolskim i kujawsko-pomorskim, były biura karier (26%), zdecydowanie częściej niż grupy studenckie (7%), wykładowcy (7%) czy akademickie inkubatory przedsiębiorczości (3%). W innych regionach znacznie większe jest znaczenie pomocy wykładowców (32%) i grup studenckich (26%), natomiast rola biur karier jest wciąż wysoka (29% wskazań)¹⁵. Raport opisuje także przykłady dobrych praktyk w zakresie kształcenia umiejętności przedsiębiorczości, w które zaangażowane są biura karier, tj. „Akademię Rozwoju i Przedsiębiorczości” organizowaną przez Biuro Karier Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu oraz nowy kurs przedsiębiorczości planowany przez Biuro Karier Uniwersytetu Mikołaja Kopernika¹⁶.

¹⁴ Zgodnie z art. 1 pkt. 14) tejże ustawy jednym z zadań systemu oświaty jest „przygotowanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia.

¹⁵ Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, *Umiejętności i kompetencje w zakresie przedsiębiorczości. Raport dot. Polski z badania zrealizowanego w ramach Programu na rzecz Lokalnego Rozwoju Gospodarczego i Zatrudnienia (LEED) Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)*, 20 grudnia 2013. http://www.mir.gov.pl/aktualnosci/fundusze_europejskie_2007_2013/Documents/RAPORT_OECD_20140313.pdf, s. 50.

¹⁶ Tamże, s. 77.

Potencjał biur karier w zakresie kształcenia umiejętności dotyczących przedsiębiorczości został także wykazany w badaniu ankietowym. Prawie 62% biur karier organizuje szkolenia z zakresu przedsiębiorczości lub zakładania własnej firmy, a ponad 53% prowadzi poradnictwo w zakresie zakładania własnej firmy lub przedsiębiorczości w ogóle. Niektóre biura karier wskazały na potrzebę powołania przy biurach akademickich inkubatorów przedsiębiorczości.

Powyższe informacje wskazują, że biura karier powinny być jednym z beneficjentów środków przeznaczonych na rozwijanie przedsiębiorczości akademickiej.

4.6. ABK a praktyki studenckie

Interesujące obserwacje związane są z odpowiedzialnością biur karier za organizację praktyk studenckich (zaliczanych w ramach studiów). Jak już wyżej zostało wykazane, im mniejsza jest uczelnia, tym częściej to biuro karier odpowiada w jakimś stopniu z organizacją praktyk na danej uczelni. Dzięki poniższej tabeli uwzględniającej odpowiedzi biur karier, które w jakiś sposób uczestniczą w kierowaniu studentów na praktyki, zaobserwować można także tendencję, zgodnie z którą im większa jest liczba studentów, tym rzadziej ABK jest jedyną jednostką w strukturze uczelni zajmującą się organizacją praktyk studenckich (Tabela 2).

Na większych uczelniach nadzór nad kwestią obowiązkowych praktyk studenckich spoczywa na poszczególnych wydziałach/instytutach. **Nierzadko odpowiedzialność jest dzielona między biura karier a wydziały, np. biuro karier sprawuje funkcję koordynacyjną** (to rozwiązanie wydaje się szczególnie godne uwagi) lub też występuje podział zadań, w ramach którego wydziały odpowiadają za praktyki obowiązkowe, a biuro karier ułatwia studentom odbycie praktyk nieobowiązkowych. Nierzadko za kwestię praktyk studenckich odpowiada inna jednostka ogólnouczelniana (np. biuro ds. praktyk).

			Liczba studentów						Ogółem
			poniżej 500	500-1000	1001-5000	5001-10000	10001-20000	powyżej 20000	
Czy ABK jest jedyną jednostką w strukturze uczelni zajmującą się organizacją praktyk studenckich?	Tak	N	8	10	25	5	5	0	53
		%	44,4%	45,5%	31,3%	26,3%	21,7%	,0%	30,1%
	Nie	N	10	12	55	14	18	14	123
		%	55,6%	54,5%	68,8%	73,7%	78,3%	100,0%	69,9%
Ogółem		N	18	22	80	19	23	14	176
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabela 2: Czy biuro karier jest jedyną jednostką w strukturze uczelni zajmującą się organizacją praktyk studenckich?

Ważna w tym kontekście jest też skuteczność biur karier w zakresie pozyskiwania ofert praktyk dla studentów. Dane uzyskane od 101 respondentów nie są imponujące i wskazują na duże rozproszenie wyników - z tego powodu, w analizie nie może być brana pod uwagę średnia, tylko mediana.

Ilość ofertami praktyki studenckiej - praktyki, która może być zaliczona w ramach programu studiów - dysponowało biuro karier w 2013 r.?		
N	Ważne	101
Mediana		61,00
Odchylenie standardowe		492,195
Minimum		3
Maksimum		3913

Tabela 3: Liczba ofert obowiązkowych praktyk studenckich

Mediana wskazuje, że 50% biur karier w 2013 roku dysponowało 61 praktykami oraz mniej, a 50% - 61 praktykami i więcej. Analiza wykazała, że liczba ofert praktyk była wyższa w przypadku uczelni ze stosunkowo najwyższą liczbą studentów (niezależnie od faktu, iż na większych uczelniach za kwestię praktyk zazwyczaj odpowiadają także inne jednostki).

Wśród ciekawych rozwiązań stosowanych przez biura karier jest oferowanie możliwości odbycia praktyki przez studenta w biurze karier (jako praktyki w ramach studiów, na podstawie umowy o praktykę absolwencką). W rekordowym przypadku, biuro zaangażowało w 2013 r. aż 47 praktykantów.

4.7. ABK a monitorowanie zawodowych karier absolwentów

Wnioski z badania ankietowego jak również z dyskusji podczas konferencji biur karier wskazują, że **dzięki wprowadzeniu obowiązku monitorowania przez uczelnie zawodowych karier absolwentów, rola ABK wzrosła**. Z badania ankietowego jednoznacznie wynika, że na większości uczelni zadanie to zostało powierzone biurom karier. Część biur karier obawia się, że przewidziane w projekcie nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, przyjętym przez Radę Ministrów w grudniu 2013 r. wprowadzenie centralnego monitoringu losów absolwenta przy jednoczesnym zniesieniu obowiązku prowadzenia monitoringu przez uczelnie (ale pozostawieniu możliwości prowadzenia badań uczelnianych) może w krótkim okresie zniechęcić część uczelni do prowadzenia uczelnianego monitoringu, a tym samym do obniżenia znaczenia biur karier.

W świetle oczywistego związku między prowadzeniem przez uczelnie monitoringu absolwentów a kwestią doskonalenia jakości kształcenia, odmiennych celów monitoringu centralnego i monitoringu uczelnianego oraz rychłej porównywalności podstawowych wskaźników w zakresie zatrudnienia absolwentów poszczególnych uczelni i kierunków

studiów, ewentualna rezygnacja z prowadzenia przez uczelnie monitoringu uczelnianego świadczyć będzie o krótkowzroczności władz uczelni. Niemniej jednak należy w projekcie nowelizacji zadbać o systemowe zachęty do prowadzenia monitoringu przez uczelnie, z uwagi na towarzyszący im zupełnie inny cel, niż w przypadku monitoringu centralnego.

Wprowadzenie bodźca w postaci uwzględnienia wśród warunków uzyskania oceny wyróżniającej PKA konieczności prowadzenia na danej uczelni monitoringu uczelnianego, o czym mowa jest w uzasadnieniu do rządowego projektu nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, jest krokiem bardzo potrzebnym i jednocześnie wystarczającym. Propozycja ta powinna być utrzymana także w przypadku ewentualnych zmian w projekcie, wprowadzonych w toku prac parlamentarnych, w zakresie podziału odpowiedzialności między MNiSW a PKA odnośnie do określania kryteriów oceny jakości.

4.8. Efektywność akademickich biur karier

Badanie ankietowe umożliwiło uzyskanie informacji nt. danych dotyczących:

- liczby osób, które skorzystały z usług poradnictwa, w tym zwłaszcza poradnictwa zawodowego;
- liczby osób, które uczestniczyły w szkoleniach oferowanych przez biuro;
- liczby ofert pracy oraz staży i praktyk, które wpłynęły do biura w 2013 r.

	Ile osób skorzystało z porad udzielanych w ramach działalności biura karier w 2013r.?		Ile osób skorzystało ze szkoleń organizowanych przez biuro karier w 2013r.?	Ile ofert pracy oraz staży i praktyk wpłynęło do biura karier w 2013 r.?	Ile osób skorzystało z innych form wsparcia oferowanych przez biuro karier w 2013 r.?
	W ramach poradnictwa w ogóle	w tym, w ramach poradnictwa zawodowego			
Średnia	352,05	204,87	305,74	609,32	994,08
N	172	167	161	206	106
Odchylenie standardowe	684,599	533,272	484,906	1230,083	2574,031
Mediana	137,00	60,00	150,00	139,50	175,00
Minimum	0	0	1	1	1
Maksimum	4615	4422	4103	10885	17000

Tabela 4: Liczba studentów korzystających z poszczególnych usług ABK

Analiza statystyczna wykazała, że im większa jest liczba studentów uczelni, tym większa jest liczba osób korzystających z porad udzielonych w ramach działalności biura w 2013r. W przypadku uczelni o większej liczbie studentów, większa jest również liczba ofert pracy oraz staży i praktyk, które wpłynęły do ABK w 2013 r. Mniej stabilnie wyglądają statystyki odnośnie do liczby osób korzystających z innych form wsparcia oferowanych przez biuro

karier w 2013 r. (w tym przypadku biura karier informowały najczęściej o liczbach osób biorących w targach pracy) ale także w tym przypadku najwyższe wyniki odnoszą się do uczelni ze stosunkowo największą ilością studentów.

Pozyskiwanie i udostępnianie ofert pracy oraz staży i praktyk jest najczęstszą formą działalności biur karier. Dane nt. liczby ofert, które wpłynęły do biura w 2013 r. wskazują na bardzo duże rozproszenie tych danych. Z jednej strony mamy niemałą liczbę biur karier, które są bardzo skuteczne w pozyskiwaniu ofert pracy dla swoich studentów, z drugiej strony wyniki badania wskazują na fasadowość działań w tym zakresie pewnej grupy biur. W niektórych przypadkach wartości w tej kategorii były jednocyfrowe. Mediana wyniosła 139,50, co oznacza, że połowa biur pozyskała 139 lub mniej ofert, a druga połowa 140 lub więcej. Na problem fasadowości działań niektórych biur wskazują także dane dotyczące liczby osób, które skorzystały z usług poradnictwa i szkoleń oferowanych przez biuro. W przypadku najbardziej aktywnych biur, ponad 4 tys. studentów mogło skorzystać z obydwu form wsparcia, jednakże nierzadko pojawiają się wartości jednocyfrowe, a mediany nie są zbyt wysokie: 137,50 w przypadku poradnictwa i 60 przy poradnictwie zawodowym oraz 150 w przypadku szkoleń.

5. Zasoby kadrowe

Badanie ankietowe pozwoliło wykazać jaki jest potencjał kadrowy biur karier z uwzględnieniem pracowników etatowych, pracowników zatrudnionych przy okazji projektów prowadzonych przez biuro, współpracowników, stażystów (pracujących odpłatnie) i praktykantów. **Badanie pokazało, że statystycznie biura karier cierpią na braki kadrowe, które mocno ograniczają możliwości efektywnej działalności, m.in. w zakresie poradnictwa.** Świadczą o tym poniższe tabele, które pokazują dane dotyczące zatrudnienia pracowników etatowych oraz łącznie pracowników etatowych i pracowników zatrudnionych przy okazji projektów prowadzonych przez biuro:

		Rodzaj uczelni		Ogółem	Liczba studentów						Ogółem	
		Publiczna	Niepubliczna		poniżej 500	od 500-1000	1001-5000	5001-10000	10001-20000	powyżej 20000		
Liczba pracowników etatowych	0	N	5	15	20	8	3	8	1	0	0	20
		%	5,0%	13,9%	9,6%	38,1%	11,5%	8,6%	4,0%	,0%	,0%	9,6%
	1	N	30	64	94	12	20	50	8	4	0	94
		%	29,7%	59,3%	45,0%	57,1%	76,9%	53,8%	32,0%	14,3%	,0%	45,0%
	2	N	30	16	46	1	3	26	6	7	3	46
		%	29,7%	14,8%	22,0%	4,8%	11,5%	28,0%	24,0%	25,0%	18,8%	22,0%
	3	N	13	7	20	0	0	6	7	4	3	20
		%	12,9%	6,5%	9,6%	,0%	,0%	6,5%	28,0%	14,3%	18,8%	9,6%
	4	N	10	4	14	0	0	3	1	7	3	14
		%	9,9%	3,7%	6,7%	,0%	,0%	3,2%	4,0%	25,0%	18,8%	6,7%

	5	N	6	0	6	0	0	0	1	0	5	6
		%	5,9%	,0%	2,9%	,0%	,0%	,0%	4,0%	,0%	31,3%	2,9%
	6	N	6	1	7	0	0	0	0	5	2	7
		%	5,9%	,9%	3,3%	,0%	,0%	,0%	,0%	17,9%	12,5%	3,3%
	7	N	1	1	2	0	0	0	1	1	0	2
		%	1,0%	,9%	1,0%	,0%	,0%	,0%	4,0%	3,6%	,0%	1,0%
Ogółem	N	101	108	209	21	26	93	25	28	16	209	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabela 5: Liczba pracowników etatowych w ABK

		Rodzaj uczelni		Ogółem	Liczba studentów						Ogółem	
		Publiczna	Niepubliczna		poniżej 500	od 500-1000	1001-5000	5001-10000	10001-20000	powyżej 20000		
Liczba pracowników etatowych oraz zatrudnionych do projektów	0	N	3	10	13	5	2	6	0	0	0	13
		%	3,0%	9,3%	6,2%	23,8%	7,7%	6,5%	,0%	,0%	,0%	6,2%
	1	N	22	62	84	11	18	45	8	2	0	84
		%	21,8%	57,4%	40,2%	52,4%	69,2%	48,4%	32,0%	7,1%	,0%	40,2%
	2	N	30	12	42	4	5	19	7	5	2	42
		%	29,7%	11,1%	20,1%	19,0%	19,2%	20,4%	28,0%	17,9%	12,5%	20,1%
	3	N	17	6	23	0	0	10	5	6	2	23
		%	16,8%	5,6%	11,0%	,0%	,0%	10,8%	20,0%	21,4%	12,5%	11,0%
	4	N	10	13	23	1	0	11	2	6	3	23
		%	9,9%	12,0%	11,0%	4,8%	,0%	11,8%	8,0%	21,4%	18,8%	11,0%
	5	N	6	2	8	0	1	1	1	2	3	8
		%	5,9%	1,9%	3,8%	,0%	3,8%	1,1%	4,0%	7,1%	18,8%	3,8%
	6	N	8	0	8	0	0	0	1	4	3	8
		%	7,9%	,0%	3,8%	,0%	,0%	,0%	4,0%	14,3%	18,8%	3,8%
	7	N	2	0	2	0	0	0	0	0	2	2
		%	2,0%	,0%	1,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	12,5%	1,0%
	8	N	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1
		%	1,0%	,0%	,5%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	6,3%	,5%
	9	N	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1
		%	1,0%	,0%	,5%	,0%	,0%	,0%	,0%	3,6%	,0%	,5%
10	N	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	
	%	1,0%	,0%	,5%	,0%	,0%	,0%	,0%	3,6%	,0%	,5%	
12	N	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	
	%	,0%	,9%	,5%	,0%	,0%	1,1%	,0%	,0%	,0%	,5%	
14	N	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	
	%	,0%	,9%	,5%	,0%	,0%	,0%	4,0%	,0%	,0%	,5%	
16	N	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	
	%	,0%	,9%	,5%	,0%	,0%	,0%	,0%	3,6%	,0%	,5%	

Tabela 6. Łączna liczba pracowników etatowych oraz zatrudnionych do projektów

Powyższe zestawienie wskazuje, że w prawie 10% biur karier nie jest zatrudniony żaden pracownik etatowy, a w kolejnych 45% prace biura karier realizowane są przez jedną osobę zatrudnioną na stałe, a średnia wyliczona dla liczby pracowników etatowych pracujących w biurze wynosi 1,86. Sytuacja jest niewiele lepsza, jeśli zsumuje się pracowników etatowych i pracowników zatrudnionych do projektów (6,2% biur nie ma żadnych pracowników, a 42,2% tylko jednego). Z drugiej strony można zauważyć, że 4 biura dysponują łącznie 10 lub więcej pracownikami, tym samym w pełni nawiązują do standardów obowiązujących w licznych uczelniach anglosaskich, a w 11,5% biur pracuje minimum 5 pracowników. Analiza statystyczna ukazała prawidłowość, zgodnie z którą im większa jest liczba studentów na uczelniach, tym większa jest liczba zatrudnionych pracowników w biurze karier. Z tego związku wynika także inna zależność mówiąca, że więcej pracowników w biurach karier zatrudnionych jest w przypadku uczelni publicznych, statystycznie większych od uczelni niepublicznych. Niektóre biura karier z uczelni niepublicznych zwracały uwagę, że uzasadnieniem dla niskiego zaplecza kadrowego biur jest fakt, iż zdecydowana większość studentów studiuje w trybie niestacjonarnym.

Część biur karier uzupełnia braki kadrowe nawiązując stałą współpracę ze specjalistami z zewnątrz (w rekordowym przypadku biuro angażowało 57 współpracowników), zajmującymi się np. poradnictwem zawodowym lub poradnictwem psychologicznym, lub angażując stażystów i praktykantów. Interesujące wyniki odnoszą się do praktykantów. **Praktykanci realizują zadania w około jednej czwartej biur karier w Polsce.** Niektóre biura umożliwiają w ten sposób odbycie pewnej grupie studentów obowiązkowej praktyki zawodowej. Analiza statystyczna wykazała też, że występuje słaba zależność istotna statystycznie, która informuje, że im większa jest liczba studentów na uczelniach, tym więcej jest praktykantów pracujących nieodpłatnie lub wolontariuszy.

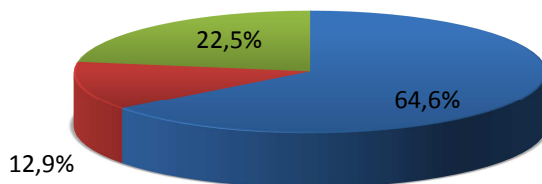
Mimo niedoborów kadrowych, biura karier działające na polskich uczelniach nie odstają znacząco pod względem liczby pracowników od podobnych instytucji w innych krajach. M. Domańska wskazuje, że „różnice skali daje się zaobserwować jedynie w przypadku biur brytyjskich czy amerykańskich”.¹⁷

Niepokojącym zjawiskiem jest **bardzo częsta sytuacja, w której pracownik biura karier jest jednocześnie delegowany do innych zajęć w uczelni, niezwiązanych z działalnością ABK**, co pokazuje poniższy wykres:

¹⁷ M. Domańska, *Funkcjonowanie...*, dz. cyt., s. 76.

Wykres 5: Czy pracownicy biura karier realizują także inne zadania niezwiązane z działalnością biura?

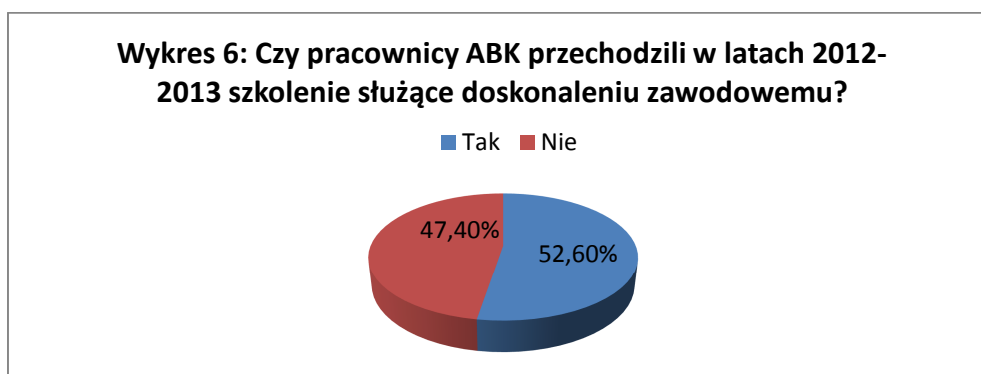
- Tak
- Tak, ale tylko niektórzy
- Nie, wszyscy pracownicy realizują zadania tylko związane z zadaniami biura karier



Analiza statystyczna wykazała związek istotny z punktu widzenia statystycznego, że **im mniejsza jest liczba studentów, tym częściej pracownicy biur karier realizują także inne zadania niezwiązane z działalnością biura**. Zajmują się m.in. kwestią praktyk zawodowych (w sytuacji gdy nie jest to przypisane zakresowi zadań biur karier), sprawami socjalnymi studentów, domami studenckimi, sprawami studentów niepełnosprawnych, kołami naukowymi i organizacjami studenckimi, finansami na działalność studencką, funduszem pomocy materialnej dla studentów i doktorantów, organizacją wymiany zagranicznej studentów, itd. W przypadku uczelni publicznych czynnikiem, który wpływa na postrzeganie pracowników biur karier jako szeregowych pracowników administracyjnych jest także struktura zatrudnienia determinowana przez rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej (załącznik nr 3, tabela A), która nie uwzględnia stanowisk dostosowanych do bardzo specyficznego zakresu zadań biur karier, w tym m.in. doradców zawodowych. Przepisy rozporządzenia tylko pogłębiają traktowanie pracowników ABK jako pracowników administracyjnych (pracownicy ABK w uczelniach publicznych zatrudniani są np. jako starsi referenci, samodzielni referenci lub specjaliści), którzy mogą być równie dobrze oddelegowani do innych zadań.

Wśród uzyskanych opinii, uwagę zwracały te wskazujące na **problem niedopasowania kompetencyjnego pracowników do powierzonych zadań**. Ten problem pojawiał się m.in. w kontekście prowadzenia monitoringu zawodowych losów absolwentów, który po reformie z 2011 r. bardzo często był dodawany do zakresu zadań biur karier, w których zatrudnione były osoby nieprzygotowane do prowadzenia tego typu czynności. Na zjawisko niedopasowania kompetencyjnego może wskazywać opisany wyżej problem jednoczesnego wykonywania przez pracowników ABK obowiązków o charakterze administracyjnym, zupełnie niezwiązanych z zadaniami biur karier, jak również powierzanie kluczowych zadań (m.in. poradnictwo zawodowe) specjalistom z zewnątrz.

Niepokojące wyniki dotyczą także kwestii doskonalenia zawodowego. **Pracownicy prawie połowy biur karier nie uczestniczyli w ciągu dwóch lat w żadnej formie szkolenia służącej doskonaleniu zawodowemu.**



Analiza statystyczna wykazała zależność, iż im większa jest liczba studentów na uczelniach, tym częściej pracownicy biur karier przechodzili w latach 2012-2013 szkolenia służące doskonaleniu zawodowemu. Wyjątek stanowią jedynie uczelnie powyżej 20000 studentów, gdzie zaobserwować można nieznaczny spadek opisywanego zjawiska.

Pracownicy biur karier w ciągu ostatnich dwóch lat brali udział w różnych formach doskonalenia zawodowego (studia podyplomowe, szkolenia, seminaria) dotyczących m.in. doradztwa zawodowego, zarządzania kadrami, coachingu, badania predyspozycji zawodowych, metod prowadzenia monitoringu losów absolwenta i innych specjalistycznych szkoleń dotyczących bezpośrednio funkcjonowania biur karier. Ponadto pracownicy biur brali udział w szkoleniach dotyczących pozyskiwania funduszy i zarządzania projektami, seminariach dotyczących ram kwalifikacji i innych aspektów reformy szkolnictwa wyższego, szkoleń z umiejętności miękkich, prawa pracy czy też językowych lub komputerowych. Uzyskane informacje wskazują, że pracownicy niektórych biur karier mają możliwość korzystania z bardzo bogatej oferty doskonalenia zawodowego. Wśród dobrych praktyk wymienić należy także możliwość udziału pracowników ABK w wyjazdach zagranicznych w ramach programu Erasmus.

Wśród głównych potrzeb w zakresie doskonalenia zawodowego, wskazywano na możliwości stałego uczestnictwa w szkoleniach w zakresie doradztwa zawodowego, umiejętności diagnozowania predyspozycji studentów oraz innych szkoleń związanych z zakresem poradnictwa oferowanym przez dane biuro karier. Wśród postulowanych form doskonalenia zawodowego wymienić należy też udział w wizytach studyjnych w innych biurach karier: krajowych i zagranicznych. Zwracały uwagę także następujące postulaty:

- potrzeba zwiększenia przez WUP ilości bezpłatnych szkoleń dla partnerów rynku pracy;
- umożliwienie udziału w szkoleniach z zakresu metodologii prowadzenia badań statystycznych, w kontekście prowadzenia badań losów absolwenta;

- umożliwienie udziału w szkoleniach z metod rekrutacji i selekcji pracowników zakresu, szkoleniach „miękkich” i innych szkoleniach niewynikających ze specyfiki biura karier (umiejętności IT, języki obce);
- większe włączenie pracowników biur karier w możliwości w zakresie mobilności w ramach programu Erasmus.

6. Kwestia finansowania

Kwestia finansowania jest kolejnym, obok niedoborów kadrowych ABK, problemem ograniczającym efektywność biur karier. Opinie uzyskane w badaniu ankietowych, jak również wnioski z konferencji biur karier wskazują, że ograniczenia budżetowe, a czasem brak budżetu automatycznie przekładają się na ograniczenia kadrowe oraz lokalowe i infrastrukturalne. Brak wystarczających środków wiąże się z ograniczeniem oferty szkoleniowej dla studentów oraz niemożnością udziału w różnych formach doskonalenia zawodowego, w tym nawet konferencjach.

Biura karier, podobnie jak w przypadku większości tego typu struktur w innych analizowanych krajach, są finansowane przede wszystkim z budżetu uczelni. Środki z Funduszu Pracy są pomocne jedynie przy zakładaniu nowych ABK (art. 39 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Dodatkowo, w latach 2002-2005 zakładanie nowych biur karier zostało wsparte w ramach wspomnianego programu „Pierwsza praca”.

Dodatkowe wsparcie finansowe związane jest z realizacją przez biura karier projektów, finansowanych przede wszystkim ze środków unijnych. W 2013 r. 35 akademickich biur karier realizowało projekty finansowane z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki¹⁸. Opinie przekazane w ramach badania ankietowego, jak również wypowiedzi przedstawicieli biur karier podczas konferencji ABK wskazały na problem braku konkursów dedykowanych biur karier. ABK były zazwyczaj „przyklejane” do różnych konkursów, związanych m.in. z organizacją staży. Dlatego słusznym krokiem jest uwzględnienie w PO WER wsparcia usług uczelni w zakresie aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów. Niektóre uczelnie powinny także rozważyć ubieganie się o dofinansowanie tzw. partnerstwa strategicznego w ramach programu Erasmus Plus, które służyłoby rozwojowi poradnictwa zawodowego w uczelniach zaangażowanych w projekt.

Biura karier z uczelni publicznych wskazywały na problemy związane z ubieganiem się o granty na działania związane z poradnictwem zawodowym. Do Rzecznika Praw Absolwenta dotarły sygnały, które wskazują, że możliwość ubiegania się o granty w zakresie aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów zależy często od posiadania w zespole doradcy

¹⁸ M. Domańska, *Biura Karier 2013, analiza działalności*, Kraków 2013.

zawodowego. Tymczasem wspomniane już rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej nie przewiduje stanowiska „doradca zawodowy”.

Przykład Grecji, gdzie powstanie biur karier było finansowane w całości z funduszy zewnętrznych a w sytuacji kryzysu gospodarczego ich działalność jest radykalnie ograniczana, wskazuje, że oparcie rozwoju biur karier jedynie na środkach unijnych jest w długiej perspektywie ryzykowne¹⁹. Wzmocnienie roli biur karier oraz usług w zakresie aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów powinno się wiązać systemowo z większym zaangażowaniem finansowym ze strony instytucji szkolnictwa wyższego. Kwestia finansowania usług w zakresie aktywizacji zawodowej studentów może być elementem ewentualnej strategii rozwoju szkolnictwa wyższego.

7. Zapewnianie jakości i współpraca z innymi jednostkami uczelni

Wyniki badania ankietowego, jak również sygnały zgłaszane Rzecznikowi podczas konferencji biur karier, wskazują na niewłaściwe usytuowanie biur karier w procesie zapewniania jakości. Dotyczy to zarówno wewnętrznego systemu zapewniania jakości, jak i zewnętrznej oceny jakości przeprowadzanej przez Polską Komisję Akredytacyjną. Aktualnie brak jest zdefiniowanych kryteriów, wytycznych w zakresie jakości funkcjonowania biur karier lub też ogólnie jakości usług w zakresie aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów. Pewnym wytłumaczeniem tego stanu rzeczy może być fakt, iż biura karier oraz usługi realizowane przez biura pozostają formalnie poza regulacjami dotyczącymi szkolnictwa wyższego.

W przypadku oceny PKA, zespoły wizytujące przeprowadzają wywiady z pracownikami biur karier zazwyczaj przy każdej wizytacji na danej uczelni. Według opinii niektórych przedstawicieli ABK prowadzi to czasami do sytuacji, w których oczekiwania poszczególnych zespołów są ze sobą sprzeczne. Sygnały ze strony biur karier wskazują, że zespoły przeprowadzały wywiady z pracownikami biura karier bez weryfikacji zadań biura, np. tego czy biuro zajmuje się monitorowaniem losów absolwenta czy organizacją praktyk (to są zadania uczelni wynikające z przepisów dotyczących szkolnictwa wyższego. Przepisy jednak nie przesądzają, że to biura karier powinny być jednostkami realizującymi te zadania). Same raporty PKA nie wnoszą też zazwyczaj żadnej wartości dodanej, ograniczając się często do stwierdzenia czy biuro jest, czy nie ma, ewentualnie lakonicznej informacji dotyczącej głównych podejmowanych zadań. Należy też jednak zauważyć, że część biur karier pozytywnie oceniło wizytę PKA i wyrażało dużą satysfakcję z pozytywnego obrazu biura jaki znajdował się w raporcie PKA.

¹⁹ M. Domańska, *Funkcjonowanie ...*, dz. cyt., s. 36.

Badanie w istocie wykazało, że zespoły wizytacyjne PKA nie biorą pod uwagę wyników wcześniejszych wizytacji i odwiedzają biuro karier przy każdej z kolejnych wizytacji, niezależnie od tego, że biuro karier jest jednostką ogólnouczelnianą. Analiza statystyczna wykazała, że im większa jest liczba studentów na uczelniach, tym częściej przedstawiciele PKA badali działalność biur w ramach wizytacji w latach 2012-2013r. W rekordowym przypadku PKA odwiedziła biuro karier osiem razy w ciągu ostatnich dwóch lat.



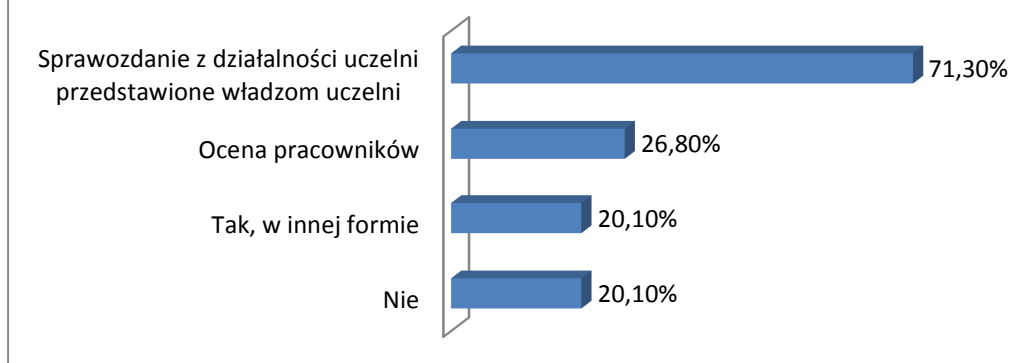
Ile razy przedstawiciele Polskiej Komisji Akredytacyjnej badali działalność biura ramach wizytacji w latach 2012-2013?						
Liczba studentów	Średnia	N	Odchylenie standardowe	Mediana	Minimum	Maksimum
poniżej 500	,2857	21	,46291	,0000	,00	1,00
od 500-1000	,7692	26	,86291	1,0000	,00	3,00
1001-5000	1,0860	93	1,08002	1,0000	,00	4,00
5001-10000	1,0800	25	1,03763	1,0000	,00	3,00
10001-20000	2,1786	28	1,76496	2,5000	,00	6,00
powyżej 20000	4,0000	16	2,00000	3,5000	,00	8,00
Ogółem	1,3349	209	1,50728	1,0000	,00	8,00

Tabela 7: Ile razy przedstawiciele Polskiej Komisji Akredytacyjnej badali działalność biura ramach wizytacji w latach 2012-2013?

Wskazane byłoby ujednolicenie przez PKA oczekiwań pod adresem akademickich biur karier. Działaniem pomocnym byłoby w tym przypadku choćby symboliczne umocowanie biur karier w przepisach dotyczących szkolnictwa wyższego.

Mimo braku standardów jakościowych funkcjonowania biur karier zauważalne były pewne elementy włączenia oceny jakości biur karier w uczelniany system zapewniania jakości. Najbardziej popularnym instrumentem są sprawozdania przedstawiane władzom uczelni, pracownicy podlegają też nierzadko ewaluacji.

Wykres 8: Czy uczelnie przeprowadzała ocenę jakości biur karier w latach 2012-2013, w jednej z poniższych form?



Zauważyć można jednak dobre praktyki w zakresie bardziej zaawansowanego usytuowania ABK w wewnętrznym systemie zapewniania jakości kształcenia. Działalność ABK jest czasami oceniana w ankietach studenckich. Zasygnalizowane były też przykłady **włączenia biur karier w struktury systemu zapewniania jakości, np. komisjach ds. jakości kształcenia czy też innych ciałach odpowiadających za ewaluację programów kształcenia**, m.in. pod względem związków kształcenia z oczekiwaniami otoczenia społeczno-gospodarczego. **Te rozwiązania powinny być upowszechniane jako dobre praktyki.**

Ekspertyza dotycząca funkcjonowania systemu aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów w uczelniach zagranicznych wykazała, iż efektywność polskich biur karier jest ograniczona między innymi poprzez brak standardów pracy ABK²⁰. Wśród przykładów wymienionych w raporcie, na szczególną uwagę zasługują rozwiązania stosowane w Stanach Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii oraz Niemczech. Z uwagi na duże i pogłębiające się różnicowanie polskich uczelni, autorka sugeruje **wzorowanie się na rozwiązaniach amerykańskich polegających na ustanowieniu wartości referencyjnych umożliwiających samoocenę biur karier.**

National Association of Colleges and Employers (NACE) zrzeszające kilka tysięcy osób i instytucji zajmujących się poradnictwem zawodowym dla studentów i absolwentów opracowało opis standardów (Professional Standards Evaluation Workbook) obejmujący 14 kategorii: misja, działania biur karier, doradztwo, informacja, zatrudnienie/pośrednictwo pracy, planowanie dalszej edukacji, praktyki/staże/doświadczenie zawodowe, zarządzanie i organizacja, kadra, finanse, urządzenia i wyposażenie, technologia, współpraca, współpraca z pracodawcami, ocena działania. Biura karier nie przechodzą zewnętrznej oceny jakości, natomiast standardy są narzędziem w ramach zarządzania jakością prowadzonego przez same biura jak i elementem wewnętrznego systemu zapewniania jakości na uczelni, w ramach której dane biuro funkcjonuje.²¹

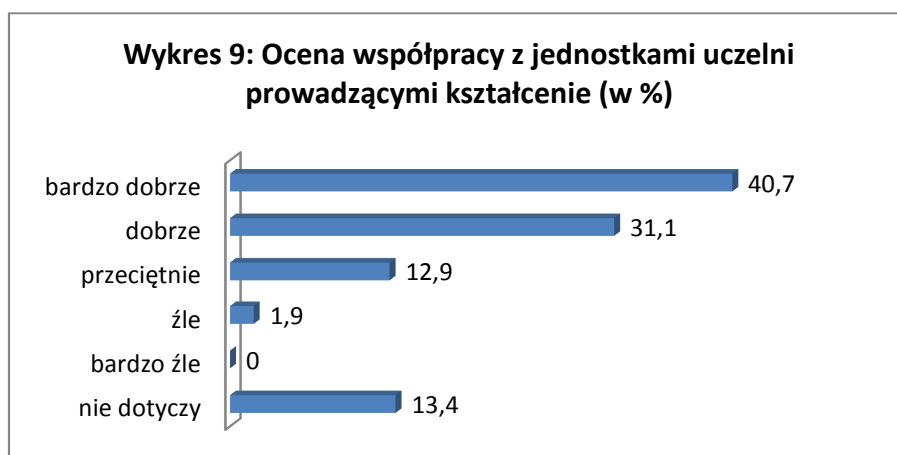
²⁰ Tamże, s. 76.

²¹ Tamże, s. 62

Natomiast brytyjskie biura karier stosują inny instrument, który także powinien być inspiracją dla biur karier w ich działaniach na rzecz poprawy swojej efektywności, tj. *Statement of Service*, który w przejrzysty i szczegółowy (w odróżnieniu od znanych w Polsce regulaminów czy opisów dla celów marketingowych) opisuje to, czego ze strony biura karier mogą oczekiwać studenci i pracodawcy. Dokument uwzględnia m.in. misję, dokładny opis lokalizacji biura, główne usługi biura wraz z terminem realizacji, ofertę dla pracodawców. *Statement of Service* jest istotnym atutem przy przyznawaniu certyfikatu MATRIX świadczącego o tym, że biuro spełnia standardy jakościowe dla działania instytucji zajmujących się doradztwem zawodowym. Działalność biur karier jest dodatkowo poddawana ocenie ze strony agencji akredytacyjnej QAA²². Jest ona uwzględniona w *Quality Code for Higher Education* QAA, obowiązującego od początku 2014 r. Działalność biur jest też przedmiotem zewnętrznej oceny jakości w Niemczech.

W przypadku polskich biur karier niewątpliwie konieczna jest debata środowiskowa, która powinna zaowocować wypracowaniem standardów jakości biur karier służących samoocenie biur oraz będących narzędziem wewnętrznego systemu zapewniania jakości na uczelniach. Standardy powinny być oczywiście dostosowane do polskich realiów i oczekiwań polskich studentów, absolwentów, pracodawców i przedstawicieli środowiska akademickiego. Przedmiotem dyskusji powinna być treść standardów oraz to, jakiej instytucji przekazana zostanie pieczę nad standardami i ich ewentualną okresową aktualizacją.

Problem nienajlepszej współpracy biur karier z innymi jednostkami oraz funkcjonowania biur karier w oderwaniu od systemu kształcenia na uczelniach był już podnoszony we wcześniej wydawanych publikacjach dotyczących ABK²³. Badanie ankietowe przeprowadzone w bieżącym roku wykazało, że ocena ze strony ABK współpracy z jednostkami jest na ogół pozytywna:



²² The Quality Assurance for Higher Education

²³ Wojewódzki Urząd Pracy, dz. cyt., s. 14.

Natomiast opinie przedstawicieli ABK wyrażone w pytaniach otwartych uwzględnionych w ankiecie wskazują, że działalność części biur karier wciąż pozostaje na uboczu życia uczelni, a efekty tej pracy, m.in. w zakresie współpracy z pracodawcami, nie są wykorzystywane przez jednostki uczelniane prowadzące kształcenia. Część opinii wskazywało jednak, że sytuacja w tym zakresie poprawiła się, m.in. dzięki wprowadzeniu uczelnianego monitoringu losów absolwenta. Niektóre biura zwracały uwagę, że współpraca przebiega w sposób nierównomierny – niektóre jednostki są aktywne, niektóre ignorują istnienie biura karier.

Potrzebne jest większe włączenie biur karier w funkcjonowanie uczelni, poprawa przepływu informacji między poszczególnymi jednostkami. Wśród opinii ABK, szczególnie istotne wydają się być te dotyczące włączenia przedstawicieli biur karier w proces kształcenia i zapewniania jego jakości, m.in. poprzez umożliwienie wplatania zajęć w zakresie poruszania się po rynku pracy do programów studiów, konsultacje programu z uwagi na posiadane przez ABK informacje w zakresie zapotrzebowania pracodawców na określone umiejętności, włączenie biur karier w wewnętrzny system zapewniania jakości. Warto rozważyć także umożliwienie udziału pracowników ABK w spotkaniach ciał zarządzających, zwłaszcza tych angażujących przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego.

Wśród innych postulatów w zakresie poprawy współpracy między ABK a innymi jednostkami uczelni wymienić należy:

- wymiana informacji między biurami karier a innymi jednostkami w zakresie praktyk organizowanych dla studentów;
- dostęp do porad radców prawnych działających na rzecz uczelni (sprawdzanie umów partnerskich, barterowych, zawieranie porozumień z pracodawcami);
- wsparcie dla biur karier w zakresie promocji usług biur karier wśród studentów, zwłaszcza na pierwszym roku studiów, a także wśród samych pracowników uczelni.

8. Biuro karier jako agencja zatrudnienia

Agencjami zatrudnienia, które są zaliczane do instytucji rynku pracy, są, zgodnie z art. 6 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, „podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej”. Zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy „marszałek województwa lub starosta w ramach środków określonych w budżecie danego samorządu mogą zlecić realizację usług rynku pracy o których mowa w art. 35 ust. 1” (tj. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizacja szkoleń) m.in. agencjom zatrudnienia. Natomiast, zgodnie z art. 19f ustawy „agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawiania marszałkowi województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia – w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku, za rok poprzedni.”

Aktualnie w krajowym rejestrze podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia widnieje 129 uczelni, które realizują zadania agencji realizują zazwyczaj poprzez ABK. W związku ze wspomnianym przepisem art. 19f, wystąpiłem 7 lutego 2014 r. z prośbą do dyrektorów Wojewódzkich Urzędów Pracy o przekazanie informacji zawartych w sprawozdaniach uczelni zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia. Dzięki tym informacjom można m.in. zaobserwować skuteczność biur karier w zakresie ułatwiania znalezienia zatrudnienia przez studentów i absolwentów.

Województwo	Liczba uczelni zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia	Liczba sprawozdań, które wpłynęły do marszałka województwa do momentu przesłania informacji	Średnia liczba osób, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za pośrednictwem agencji	w tym liczby osób, które podjęły pracę na podstawie stosunku pracy	Średnia liczba pracodawców korzystających z usług doradztwa personalnego	Średnia liczba osób korzystających z usług poradnictwa zawodowego	Średnia liczba pracodawców w korzystających z usług poradnictwa zawodowego
dolnośląskie	8	8	13,2/(5) ²⁴	5,6/(5)	1,25/(4)	287,5/(6)	3,2/(6)
kujawsko-pomorskie	9	6	33,3/(3)	9,3/(3)	10/(1)	1430,8/(6)	229,7/(6)
lubelskie	8	8	98,5/(6)	18,3/(6)	6,3/(3)	430,6/(5)	26,2/(5)
lubuskie	2	1	15/(1)	10/(1)	0/(1)	15/(1)	0/(1)
łódzkie	8	8	26 ²⁵	19,3	41,3	120,5	3,4
małopolskie	10	8	55,6 ²⁶	5,4	96,1	1288,5	49,9
mazowieckie ²⁷	17	0					
opolskie	1	1	15/(1)	2/(1)	74/(1)	397/(1)	22/(1)
podkarpackie	5	5	51/(2)	29,5/(2)	133/(3)	1040/(3)	112/(3)
podlaskie	8	8	14,3/(8)	7/(8)	7,7/(3)	379,5/(6)	71,2/(6)
pomorskie	7	6	18,5/(4)	9,3/(4)	45/(1)	1071,3/(3)	194,7/(3)
śląskie	12	11	53,2/(11)	31,8/(11)	292,8/(6)	450,3/(8)	90,9/(8)
świętokrzyskie	3	2	191/(2)	0,5/(1)	109/(2)		
warmińsko-mazurskie	2	1	4/(1)	0/(1)			
wielkopolskie	21	18	295,2/(13)	130,3/(13)	31,1/(7)	203/(12)	53,75/(12)
zachodniopomorskie	5	5	21/(3)	6,7/(3)	4/(1)	670,7/(3)	39/(3)
ogółem	129	96					

Tabela 8: Uczelnie zarejestrowane jako agencje zatrudnienia – efekty działalności z podziałem na województwa

²⁴ W nawiasach podane są liczby agencji, które wykonują usługi z danego zakresu i były uwzględnione w informacji dostarczonej w odpowiedzi na pismo z dn. 7 lutego.

²⁵ Dane dla województwa łódzkiego były przygotowane jako dane zbiorcze, w związku z czym średnia została wyliczona dla wszystkich uczelni w województwie zarejestrowanych jako agencje.

²⁶ Dane dla województwa małopolskiego były przygotowane jako dane zbiorcze, w związku z czym średnia została wyliczona dla liczby uczelni zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia, które, zgodnie z informacją Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie, złożyły sprawozdanie w terminie.

²⁷ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie jako jedyny odmówił udostępnienia informacji, która jest informacją publiczną. Ramy czasowe pracy nad raportem uniemożliwiły ponowne wystąpienie do WUP, tym razem w trybie dostępu do informacji publicznej.

Do Rzecznika dotarły sygnały, zgodnie z którymi stopień rzetelności powyższych danych może być różny, w zależności od województwa. Dlatego wysnuwanie daleko idących wniosków może być ryzykowne. Jednakże za zasadne można uznać następujące wnioski:

- Uczelnie w województwie wielkopolskim najchętniej rejestrują się jako agencje zatrudnienia. Jednocześnie, uśrednione wyniki dotyczące liczby osób, które podjęły zatrudnienie dzięki działalności biur karier realizujących zadania agencji są najlepsze, a w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, zdecydowanie najlepsze w skali kraju. Wskazane jest przeanalizowanie formuły współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia w województwie wielkopolskim a biurami karier z regionu realizującymi zadania agencji zatrudnienia.
- Biura karier działające na uczelniach zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia najchętniej angażują się w działania w zakresie poradnictwa zawodowego i statystycznie obsługują więcej studentów w ramach poradnictwa niż biura karier w ogóle. Najlepsze uśrednione wyniki osiągają w tym zakresie biura karier z województw: kujawsko-pomorskiego, małopolskiego, pomorskiego i podkarpackiego. Mniej popularne jest świadczenie usług w zakresie doradztwa personalnego, a więc poszukiwania wśród studentów i absolwentów pracowników spełniających wymogi określone przez pracodawcę. W tym kontekście pozytywnie wyróżniają się biura karier w województwa śląskiego.

Należy zauważyć, że rejestracja biura karier (formalnie uczelni) jako agencji zatrudnienia jest korzystne w kontekście dostępności do środków na aktywizację zawodową, zwłaszcza świeżych absolwentów uczelni. Znaczenie rejestracji jako agencji zatrudnienia wzrośnie po wejściu w życie nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która przewiduje większe zaangażowanie agencji zatrudnienia w działania podejmowane przez publiczne służby zatrudnienia.

Dla agencji zatrudnienia będzie otwartych m.in. część konkursów realizowanych w ramach tzw. gwarancji dla młodzieży. Z formalnego punktu widzenia, istnieje więc możliwość zaangażowania się biur karier z tych uczelni np. w działania podejmowane w stosunku do bezrobotnych absolwentów uczelni, którzy zakończyli edukację formalną na studiach I stopnia. Agencje zatrudnienia będą uprawnione do udziału w projektach konkursowych w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych ze specyficznymi problemami wykluczającymi z rynku pracy, a także aktywizacji oraz wsparcia młodych bezrobotnych w podjęciu zatrudnienia²⁸. Konkursy w tych obszarach będą też otwarte dla instytucji szkoleniowych (w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy). Obecnie około 140 uczelni zarejestrowanych jest jako instytucje szkoleniowe.

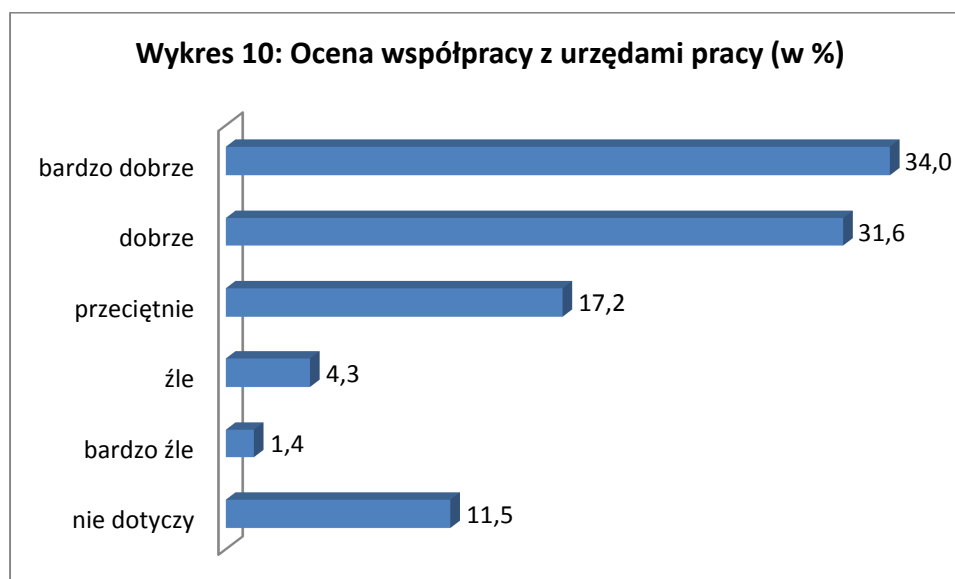
²⁸ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, *Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, Warszawa grudzień 2013, s. 23-25.

Z drugiej strony, biura karier zwracają uwagę na problemy wynikające z rejestracji jako agencje zatrudnienia. W świetle aktualnych przepisów uczelnie nie mogą ograniczać oferty agencji zatrudnienia tylko do studentów i absolwentów danej uczelni. W związku z tym, dochodziło do sytuacji, w której biura karier były zmuszone do obsługi bezrobotnych niezwiązanych z daną uczelnią, co automatycznie ograniczało dostępność usług biura dla studentów i absolwentów. Sygnalizowane były sytuacje, w których urzędy pracy z własnej inicjatywy kierowały do biura karier bezrobotnego niezwiązanego z daną uczelnią. Biura karier z niektórych województw realizujące zadania agencji skarżyły się na uciążliwe i bardzo drobiazgowo kontrole działalności ze strony publicznych służb zatrudnienia.

Z jednej strony wskazana jest więc rejestracja uczelni jako agencji zatrudnienia, o ile w uczelni działa biuro karier realizujące zadania, przy realizacji których bliższa współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia byłaby pomocna. Z drugiej strony, wskazane jest wprowadzenie przepisów odrębnych dla uczelni zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia, dzięki którym biura karier mogłyby swoje działania ograniczać do studentów i absolwentów danej uczelni.

9. Współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia

Większość biur karier jest usatysfakcjonowana aktualnym stanem współpracy z urzędami pracy, zarówno powiatowymi jak i wojewódzkimi. 65,6% biur karier oceniło tę współpracę jako bardzo dobrą lub dobrą, natomiast 22,9% przeciętnie (z komentarzy wynikało jednoznacznie, że określenie „przeciętnie” traktowane było zazwyczaj pejoratywnie), źle lub bardzo źle. Jednocześnie 11,5% wskazało, że kwestia współpracy z urzędami pracy ich nie dotyczy.



Widoczne są pewne różnice między poszczególnymi województwami. Obok grupy województw, w przypadku których oceny bardzo dobre i dobre stanowiły minimum 80% odpowiedzi (kujawsko-pomorskie, lubuskie, podkarpackie, pomorskie, warmińsko-mazurskie), negatywnie wyróżnia się województwo łódzkie, w przypadku którego ponad połowa respondentów oceniła tę współpracę przeciętnie, źle lub bardzo źle.

Należy zaznaczyć, że ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie przewiduje szczególnych form współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia a ABK. Sytuacja wygląda inaczej w przypadku uczelni zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia. Jako że uczelnie realizują zadania agencji poprzez biuro, biura karier otrzymują od urzędów pracy oferty pracy dla studentów i absolwentów, same składają sprawozdania z działalności agencji zatrudnienia.

Natomiast wnioski z II Kongresu Akademickich Biur Karier oraz opinie wyrażone przez biura karier w ramach badania ankietowego, wskazują, że wiele zależy od postawy poszczególnych urzędów pracy i dostrzeżenia przez jego władze obopólnych korzyści płynących z takiej współpracy. Świadczą o tym sprzeczne opinie biur karier, wśród których jedno biuro wskazało jako pozytywny aspekt współpracy dostęp pracowników ABK do szkoleń organizowanych przez urzędy pracy z zakresu doradztwa zawodowego, a inne zwróciły uwagę na brak dostępu do takich szkoleń. Wśród pozytywnych aspektów współpracy ABK z urzędami pracy należy wskazać:

- formuły regularnej współpracy między regionalnymi sieciami biur karier a urzędami pracy (woj. dolnośląskie, mazowieckie, pomorskie);
- wspólne seminaria i konferencje;
- współpraca w obszarze poradnictwa zawodowego, w tym wspólne szkolenia i spotkania dla pracowników ABK i pracowników urzędów pracy z zakresu poradnictwa zawodowego (np. w ramach warmińsko-mazurskiego paktu na rzecz poradnictwa zawodowego);
- współpraca przy organizacji akademickich targów pracy ;
- współpraca przy organizacji wydarzeń w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery;
- współpraca w zakresie wymiany informacji na temat sytuacji na rynku pracy między ABK a obserwatoriami rynku pracy, otrzymywanie raportów dotyczących sytuacji na lokalnym rynku pracy, współpraca przy monitorowaniu zawodowych losów absolwenta;
- regularnie oferty pracy kierowane do studentów i absolwentów przekazywane przez urzędy pracy do biur karier;
- współpraca z Eures wojewódzkiego urzędu pracy z zakresie pozyskiwania zagranicznych ofert pracy oraz organizacji wydarzeń dotyczących podejmowania pracy za granicą.

Wśród negatywnych aspektów współpracy, biura karier wskazywały na:

- brak współpracy lub ograniczenie współpracy do przesyłania przez biura sprawozdań oraz otrzymywania biuletynów z urzędów (częste wskazania);
- brak dostępu do szkoleń z zakresu poradnictwa zawodowego organizowanych przez urzędy pracy, zwłaszcza w przypadku biur karier z uczelni niezarejestrowanych jako agencje zatrudnienia;
- kierowanie przez urzędy pracy bezrobotnych niezwiązanych z daną uczelnią do biur karier, jako agencji zatrudnienia.

Niezależnie od satysfakcjonującej zdaniem większości biur karier współpracy z urzędami pracy, respondenci zwracali uwagę, że istnieje potrzeba dalszego pogłębiania tej współpracy. Dotyczy to zwłaszcza tych województw, w których nie zostały dotychczas wypracowane formuły współpracy między publicznymi służbami zatrudnienia a akademickimi biurami karier lub współpraca jest czysto formalna i rutynowa. Należy zaznaczyć, że realizacja tego rodzaju postulatów jest w interesie samych publicznych służb zatrudnienia, którym powinno zależeć, aby jak najmniej absolwentów rejestrowało się w urzędach pracy, dzięki czemu urzędy mogłyby poświęcić więcej czasu innym bezrobotnym. Jest ona uzasadniona także faktem, że studenci studiów stacjonarnych są z zasady wyłączeni z grona beneficjentów instrumentów rynku pracy (wyjątkiem będą pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej dostępne dla studentów ostatnich lat studiów).

Konieczne są działania na rzecz poprawy podejścia niektórych urzędów pracy do kwestii współpracy z akademickimi biurami karier i uczelniami. Pewne kroki zostały już w tej materii poczynione. W 2012 roku Minister Pracy i Polityki Społecznej wysłał list do Marszałków Województw z apelem, by podległe im wojewódzkie urzędy pracy intensywniej współpracowały z Akademickimi biurami Karier. Działalność ABK została uwzględniona w programie MPiPS „Młodzi na rynku pracy”²⁹. Projekt ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zawiera dodatkowe bodźce:

- rozszerzenie zadań samorządu województwa. Wojewódzkie urzędy pracy będą współpracować ze szkołami wyższymi działając na terenie województwa w zakresie pomocy młodzieży akademickiej i absolwentom szkół wyższych w wejściu na rynek pracy;
- rozszerzenie zakresu zadań Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej (CiPKZ). CiPKZ będą współpracować z Akademickimi biurami Karier działającymi na terenie województwa w zakresie tworzenia i wymiany informacji o rynku pracy, w tym informacji zawodowej;

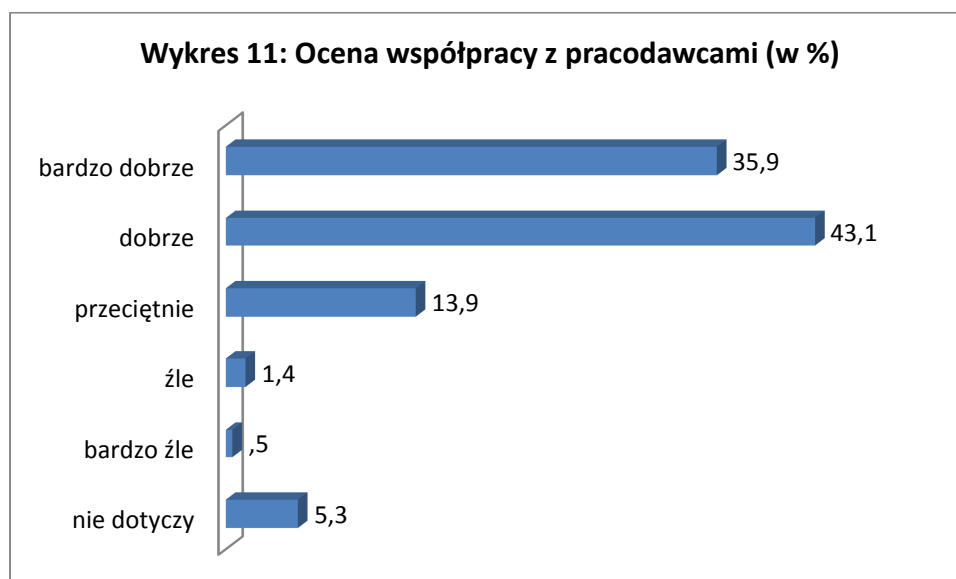
²⁹ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, *Program „Młodzi na rynku pracy”. Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży*, Warszawa 2012, s. 35.

Wśród postulatów biur karier wskazać należy:

- włączenie doradców zawodowych pracujących w akademickich biurach karier w szkolenia organizowane przez urzędy pracy;
- udostępnianie w dużo większym stopniu niż dotychczas posiadanych przez urzędy informacji o rynku pracy;
- potrzeba stworzenia kanału, którym za pośrednictwem biur karier docierałaby do uczelni informacja nt. pożądanych kierunków kształcenia. Jednym z narzędzi byłoby umożliwienie udziału przedstawicieli ABK w pracach wojewódzkich rad rynku pracy, które zgodnie z proponowanymi przepisami nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, mają składać wnioski i wydawać opinie „w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie”
- większą liczbę ofert pracy przesyłanych do biur karier.

10. Współpraca z pracodawcami

Biura karier stanowią pomost między uczelnią i jej studentami a rynkiem pracy. W celu realizacji zadań w tym zakresie biura karier podejmują współpracę z pracodawcami. Współpraca ta dotyczy m.in. pozyskiwania ofert, staży i praktyk, organizacji praktyk studenckich, targów pracy, a także organizacji spotkań rekrutacyjnych firm ze studentami, prezentacji pracodawców na wydziałach, selekcji kandydatów na życzenie pracodawców, czy też tworzenia zaawansowanych portali internetowych służących kojarzeniu studentów i pracodawców. Ocena współpracy z pracodawcami jest dobrze oceniana przez biura karier, o czym świadczy poniższy wykres:



Biura karier wskazywały jednocześnie na obszary, w których powinna nastąpić poprawa współpracy między biurami karier a pracodawcami, wśród których szczególnie istotna jest kwestia organizacji praktyk studenckich. Przedstawiciele biur karier zwracali tutaj uwagę przede wszystkim na potrzebę poprawy jakości praktyk poprzez m.in. wyznaczenie opiekuna/mentora praktyk ze strony pracodawcy, rzetelne określanie zakresu obowiązków praktykanta, jak również przekazywanie oceny praktyki po jej zakończeniu przez danego studenta. Z drugiej strony biura wskazywały na potrzebę systemowych rozwiązań w zakresie wsparcia finansowego organizacji praktyk i staży właśnie w zakresie kosztów wynikających z wyznaczania przez pracodawców opiekunów oraz wynagrodzenia dla praktykantów. Taka potrzeba jest spotęgowana poprzez planowane wprowadzenie obowiązku organizacji trzymiesięcznych praktyk dla studentów kierunków o profilu praktycznym. Ponadto, niektóre biura karier zgłaszają potrzebę dalszego wspierania platform internetowych sprzyjających kontaktowi na linii student-pracodawca, zarządzanych przez biura karier.

Te opinie warto zestawić z opiniami pracodawców na temat działalności biur karier. Takowe zostały przedstawione w raporcie z badań w II edycji projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom realizowanego przez eDialog sp. z o.o. i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych³⁰. Z perspektywy pracodawców współpraca ta polega głównie na przekazywaniu informacji o wolnych miejscach pracy oraz organizacji praktyk studenckich. Spośród różnych aspektów współpracy biur karier z pracodawcami najlepiej przez pracodawców została oceniona organizacja targów pracy (ocena 7,8 w skali 10-stopniowej) następnie współpraca w zakresie organizacji praktyk i staży (7,3) oraz informowania o wolnych miejscach pracy (7,1). Najgorzej pracodawcy ocenili współpracę w zakresie naboru i selekcji pracowników (5,4). Warto też zauważyć, że w tym ostatnim obszarze z biurami karier współpracował tylko co dziesiąty badany pracodawca. Niepokojące jest natomiast przede wszystkim to, że pracodawcy rzadko widzą wartość dodaną w pomocy ze strony biur karier w naborze i selekcji pracowników. Był to najrzadziej wskazywany obszar, w jakim ABK powinny zintensyfikować swoje działania (28% wskazań). Według pracodawców najważniejszym obszarem, w którym ABK powinny zintensyfikować swoje działania jest udostępnianie informacji studentom i absolwentom na temat zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i umiejętności (66%).

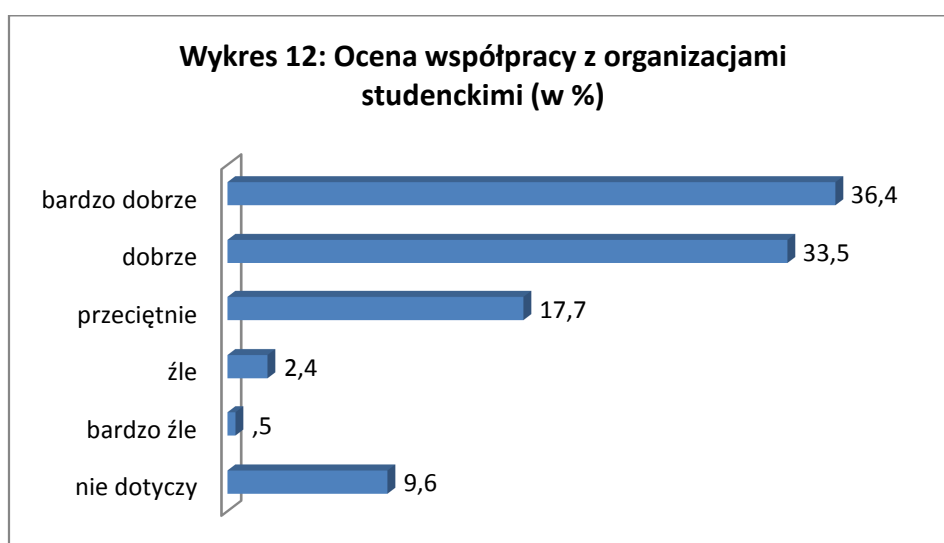
11. Współpraca z organizacjami studenckimi i studentami

Raport z badań w II edycji projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom wskazuje także na stopień zainteresowania ofertą biur karier ze strony studentów. Autorzy raportu wskazują, że jedynie 34% przebadanej populacji studentów korzystało z usług akademickiego biura karier. Należy jednak zauważyć, że te dane i tak odbiegają pozytywnie od wyników badania

³⁰ Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, eDialog Sp. z o. o., Raport z badań w II edycji projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom, Warszawa 2012, http://www.uczelniaprzyjaznapracodawcom.pl/wp-content/uploads/2012/02/Raport_UPP_2011.pdf, s. 15.

ankietowego dotyczących liczby osób, które skorzystały w ostatnim roku z usług poradnictwa czy usług szkoleniowych, uzyskanych w ramach badania ankietowego. Ocena poszczególnych usług biur karier ze strony studentów jest dość spłaszczona: najlepiej została oceniona organizacja szkoleń i targów pracy (ocena 6,8 w skali 10-stopniowej), najgorzej zaś informowanie o sytuacji na regionalnym rynku pracy (5,6)³¹.

Badanie ankietowe przeprowadzone w lutym br. wśród biur karier pozwoliło z kolei na uzyskanie informacji nt. oceny współpracy ABK z organizacjami studenckimi i studentami, jak również otrzymanie wskazówek dotyczących zwiększenia zainteresowania studentów ofertą biur karier. Biura karier co do zasady pozytywnie oceniają współpracę z organizacjami studenckimi działającymi na uczelni, o czym świadczy poniższy wykres:



Biura karier chwalą sobie zwłaszcza możliwość organizacji wspólnie z samorządami studenckimi i innymi organizacjami studenckimi wspólnych przedsięwzięć takich, jak: targi pracy, spotkania z pracodawcami czy szkolenia. Wśród interesujących przykładów pojawiła się m.in. współpraca w zakresie opracowania odpowiedzi na ankietę Ministra Sprawiedliwości w sprawie dostępu do zawodów regulowanych. W przypadku niektórych uczelni biura karier zwracają jednak uwagę, że samorzady studenckie nie przejawiają żadnego zainteresowania kwestią współpracy z ABK czy w ogóle kwestią sytuacji absolwentów na rynku pracy i „wolą organizować koncerty/juwenalia”.

W odniesieniu do studentów w ogóle, biura karier zwracały uwagę m.in. na potrzebę zmiany nastawienia studentów do kwestii praktyk zawodowych, zwiększenia zainteresowania usługami w zakresie aktywizacji zawodowej przy jednoczesnym wyeliminowaniu postawy roszczeniowej. Z drugiej strony biura wskazywały na konieczność wsparcia biur w promocji wśród studentów, zwłaszcza I roku (choćby cyklicznych spotkań na wydziałach), a także na

³¹ Tamże, s. 17.

potrzebę wspierania przez uczelnie wspólnych przedsięwzięć samorządów studenckich/organizacji studenckich oraz biur karier. Wśród odpowiedzi pojawiały się też głosy wskazujące na problemy ze sprostaniem popytowi na usługi ABK ze strony studentów, m.in. z uwagi na ograniczenia lokalowe, w zakresie infrastruktury.

Biura wskazywały też na podnoszoną już w raporcie konieczność wprowadzenia zachęt do uczestnictwa w programach szkoleniowych dla studentów (punkty ECTS, włączenie zajęć w zakresie poruszania się po rynku pracy do programów studiów).

12. Współpraca między ABK

W 1998 roku powstała Ogólnopolska Sieć Biur Karier (OSBK), która miała na celu wymianę doświadczeń oraz informacji. Jej niewątpliwą zaletą było określenie standardów programowych oraz logistycznych i organizacyjnych, których spełnianie było warunkiem członkostwa OSBK. Wśród standardów programowych uwzględnione były następujące warunki:

- prowadzenie doradztwa zawodowego (indywidualnego i grupowego);
- dostarczanie informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych;
- prowadzenie bazy danych studentów zgłaszających się w celu znalezienia pracy;
- nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami;
- promowanie idei Biur Karier i przyczynianie się do powoływania Biur przy innych uczelniach.

Natomiast wśród standardów logistycznych i organizacyjnych wymienić należy:

- zatrudnianie pracowników etatowych;
- dysponowanie stałym, wydzielonym lokalem;
- prowadzenie działalności minimum 3 miesiące³².

Wśród przedstawicieli biur karier panuje przekonanie, że OSBK przestała funkcjonować. Aktualnie współpraca ogólnopolska biur karier ma miejsce dzięki organizowanym co pewien czas ogólnopolskim konferencjom biur karier (m.in. przez Politechnikę Łódzką, biura karier z Wrocławia, czy biuro karier Uniwersytetu Mikołaja Kopernika) oraz nowej inicjatywie – Kongresowi Akademickich Biur Karier (organizowanemu z inicjatywy Rzecznika Praw Absolwenta przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego i uczelnię goszczącą). Dotychczas odbyły się dwie edycje Kongresu Akademickich Biur Karier.

³² Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, dz. cyt., s. 6.

W niektórych województwach dobrze funkcjonuje współpraca regionalna między biurami karier, które stworzyły wspólne platformy wymiany doświadczeń i informacji. Dotyczy to zwłaszcza województw: dolnośląskiego (Dolnośląska Sieć Biur Karier), czy mazowieckiego (Mazowiecka Sieć Biur Karier), które mogą być źródłem inspiracji dla biur karier z innych województw. Warty uwagi przykładem współpracy jest serwis biurokarier.edu.pl prowadzony wspólnie przez biura karier 6 uniwersytetów: Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Uniwersytetu Rzeszowskiego, Uniwersytetu Opolskiego, Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach i Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. Umożliwia on studentom tych uczelni dostęp do wspólnej bazy ofert pracy, staży i praktyk.

Niezależnie od powyższych przykładów dobrych praktyk współpracy między biurami, w odpowiedziach uzyskanych w ramach badania ankietowego oraz w dyskusjach podczas konferencji biur karier pojawiał się często postulat stworzenia bardziej ustrukturyzowanej i mającej silne wsparcie zewnętrzne formuły współpracy między biurami karier przede wszystkim na poziomie ogólnopolskim, ale także na poziomie województw, ośrodków akademickich czy między uczelniami określonej branży (np. uczelnie techniczne, czy artystyczne, z uwagi na podobne problemy w zakresie wyzwania dla absolwentów na rynku pracy). Taka współpraca powinna służyć następującym celom:

- wymianie doświadczeń i informacji;
- wspólnym szkoleniom;
- tworzeniu wspólnych publikacji;
- tworzeniu wspólnych baz ofert pracy, staży i praktyk;
- tworzeniu wspólnych platform współpracy z pracodawcami;
- oddolnemu wypracowaniu standardów funkcjonowania akademickich biur karier (które byłyby autentycznie wykorzystywane w wewnętrznym systemie zapewniania jakości);
- reprezentowania głosu biur karier przed właściwymi instytucjami.

M. Domańska zaznacza w ekspertyzie, iż „wskazane jest rozwijanie i wspieranie dążeń do stworzenia regularnej organizacji zrzeszającej doradców zawodowych z biur karier”. Podkreśla też, że stałe platformy takiej współpracy występują w większości analizowanych krajów³³. Wśród analizowanych państw zwracają uwagę zwłaszcza przykłady wspomnianej już amerykańskiej organizacji NACE, brytyjskiego stowarzyszenia AGCAS (*Association of Graduate Careers Advisory Services*), niemieckiej organizacji Career Service Netzwerk Deutschland.V czy fińskiej sieci *Aarresaari*. Wśród zadań AGCAS poza wymianą doświadczeń, organizacją wspólnych wydarzeń i wydawaniem wspólnych publikacji, wyróżnić należy „lobbying na rzecz biur i ich reprezentacja”. Należy zauważyć, że stowarzyszenie niemieckie CSVD działa pod auspicjami niemieckiej konferencji rektorów (*Hochschulrektorenkonferenz, HRK*). Członkami stowarzyszenia są uczelnie, które prowadzą

³³ M. Domańska, *Funkcjonowanie...*, dz. cyt., s. 76.

usługi z zakresu poradnictwa zawodowego oraz indywidualni pracownicy biur karier na uczelniach zrzeszonych w HRK. „Celem organizacji jest profesjonalizacja działań biur karier, rozwój kwalifikacji jej członków głównie poprzez szkolenia i wymianę doświadczeń”. W przypadku fińskiej sieci *Aarresaari* interesującym aspektem działalności jest stworzenie przez współpracujące w ramach sieci uczelnie wspólnej bazy pracodawców oferujących praktyki dla studentów.

Wnioski i rekomendacje

A. Wnioski

- 1) W świetle wyzwań stojących przed polskim szkolnictwem wyższym, rola akademickich biur karier powinna rosnąć.
- 2) Analiza umożliwiła przyjęcie szacunkowej liczby biur karier w Polsce, tj. 346. Funkcjonowanie biur karier w strukturze uczelni jest standardem w przypadku uczelni publicznych (wyjątkami są przeważnie mniejsze uczelnie artystyczne).
- 3) Główne zadania podejmowane obecnie przez biura karier to:
 - a. Informowanie o ofertach pracy oraz staży i praktyk (98,56%)
 - b. Badania losów absolwentów (87,56%)
 - c. Poradnictwo zawodowe (87,08%)
 - d. Organizacja szkoleń dla studentów w zakresie poruszania się na rynku pracy, prowadzonych zarówno przez pracowników ABK, jak i specjalistów z zewnątrz (78,95%)
 - e. Organizacja szkoleń z umiejętności/kompetencji miękkich (73,21%)
- 4) Poradnictwo zawodowe jest kluczowym działaniem biur karier zarówno w Polsce jak i w przypadku uczelni zagranicznych. Jest to obszar zarezerwowany wyłącznie dla biur karier, w przeciwieństwie do takich działań, jak organizacja praktyk studenckich lub monitorowanie losów zawodowych absolwentów, realizowanych nierzadko przez inne jednostki uczelni.
- 5) Zakres zadań biur karier jest kwestią dynamiczną. W ciągu ostatnich dwóch lat znaczna część biur karier rozpoczęła realizację zadań związanych z monitorowaniem losów absolwenta, rozszerza się także oferta w zakresie poradnictwa (poradnictwo edukacyjne, poradnictwo psychologiczne)
- 6) Tylko w 30% przypadków biuro karier jest jedyną jednostką uczelnianą odpowiadającą za kwestię obowiązkowych praktyk studenckich. Występuje też zależność mówiąca, iż im mniejsza jest liczba studentów, tym częściej biura karier podejmują działania w zakresie organizacji obowiązkowych praktyk studenckich (zależność jest odwrotna w przypadku praktyk nieobowiązkowych). Zazwyczaj odpowiedzialność jest dzielona między biura karier a poszczególne wydziały.
- 7) Poważnym problemem ABK są braki kadrowe:
 - a. Biura karier cierpią na braki kadrowe, które mocno ograniczają możliwości efektywnej działalności, m.in. w zakresie poradnictwa zawodowego – w 45% biur karier zatrudniony jest jeden pracownik etatowy, a w prawie 10% ABK nie pracuje ani jedna osoba zatrudniona na stałe. Z drugiej strony na 11,5% ABK pracuje minimum 5 pracowników.
 - b. W ponad trzech czwartych biur karier pracownicy ABK są delegowani do innych zadań niezwiązanych z działalnością biur karier.

- c. Pewna część biur karier może borykać się z problemem niedopasowania kompetencyjnego pracowników do zadań biur karier.
 - d. Pracownicy prawie połowy biur karier nie uczestniczyli w latach 2012-2013 w żadnej formie szkolenia służącej doskonaleniu zawodowemu.
- 8) Obecnie biura karier nie są istotnym beneficjentem środków z funduszy strukturalnych UE, dlatego słusznym krokiem było przeznaczenie w PO WER osobnego działania na rzecz wsparcia usług w zakresie aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów.
 - 9) Akademickie biura karier to jednostki działające na pograniczu systemów szkolnictwa wyższego i instytucji rynku pracy, które, poza pojedynczymi przypadkami, działają w strukturze uczelni. ABK są umocowane w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, natomiast w aktach prawnych dotyczących systemu szkolnictwa wyższego brak jest odniesień do biur karier.
 - 10) Biura karier są w niewłaściwy sposób usytuowane w systemie zapewniania jakości kształcenia. Brak jest spójnych oczekiwań Polskiej Komisji Akredytacyjnej względem biur karier, które są zazwyczaj wizytowane w ramach zewnętrznej oceny PKA kierunków i jednostek uczelni. Zauważalne są pewne elementy włączenia oceny jakości biur karier w uczelniany system zapewniania jakości, m.in. poprzez sprawozdania i ocenę pracowników. Można wskazać przykłady dobrych praktyk w zakresie bardziej zaawansowanego włączenia ABK w system zapewniania jakości na uczelniach, np. coraz częstsze włączanie przedstawicieli ABK w skład komisji ds. jakości kształcenia. Problemem jest brak standardów działalności biur karier, które są normą w takich systemach szkolnictwa wyższego, jak: amerykański, brytyjski czy niemiecki.
 - 11) 129 uczelni jest zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia. Biura karier z tych uczelni mogą być włączone w działania podejmowane przez publiczne służby zatrudnienia (przesyłanie ofert pracy, szkolenia dla pracowników). Najchętniej jako agencje zatrudnienia rejestrują się uczelnie w województwie wielkopolskim. One też osiągają najlepsze wyniki pod względem liczby osób, które podjęły zatrudnienie dzięki ABK.
 - 12) Pracownicy biur karier wskazują na dużą przydatność współpracy między biurami karier, m.in. w zakresie wymiany doświadczeń i wspólnych szkoleń.

B. Rekomendacje

- 1) Ewentualna strategia rozwoju systemu szkolnictwa wyższego powinna przewidywać włączenie szeroko pojętego poradnictwa (m.in. poradnictwa zawodowego i edukacyjnego) do zadań uczelni oraz przewidywać działania na rzecz wzmocnienia usług z tego obszaru.
- 2) W ramach PO WER powinny być zorganizowane konkursy dedykowane specjalnie akademickim biurom karier. Środki na wzmocnienie działań aktywizacji zawodowej

studentów i absolwentów realizowanych przez ABK powinny być przeznaczone przede wszystkim na wzmocnienie kapitału ludzkiego biur karier oraz następujące działania:

- a. poszerzenie oferty poradnictwa m.in. poprzez zatrudnienie (dodatkowych) doradców zawodowych, wsparcie działań w zakresie diagnozowania kompetencji i celów zawodowych wśród studentów I roku studiów;
 - b. podnoszenie kwalifikacji pracowników biur karier zajmujących się poradnictwem oraz kompetencji w zakresie posługiwania się nowoczesnymi narzędziami diagnostycznymi; zakup specjalistycznego oprogramowania;
 - c. rozwój oferty biur karier w zakresie kształcenia umiejętności miękkich szczególnie przydatnych na rynku pracy;
 - d. rozbudowę narzędzi służących ułatwianiu kontaktów między pracodawcami a studentami, w tym serwisów informacyjnych biur karier;
 - e. wsparcie działań, o których mowa w rekomendacji 21).
- 3) Należy rozważyć wprowadzenie do ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym przepisu, który w jednoznaczny sposób zwiąże akademickie biura karier z systemem instytucji szkolnictwa wyższego (przy jednoczesnym zachowaniu umocowania w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).
- 4) Należy wprowadzić systemowe zachęty dla prowadzenia monitoringu zawodowych karier absolwentów przez uczelnie (np. w postaci warunku do uzyskania przez jakikolwiek kierunek na danej uczelni oceny wyróżniającej PKA).
- 5) Należy utrzymać umocowanie ABK także w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednocześnie jednak należy rozważyć:
- a. modyfikację przepisów dotyczących głównych zadań ABK, m.in. poprzez dodanie odniesienia wprost do poradnictwa zawodowego
 - b. włączenie doradców zawodowych pracujących w akademickich biurach karier, także tych działających na uczelniach niezarejestrowanych jako agencje zatrudnienia, w szkolenia organizowane przez urzędy pracy
- 6) W rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 11 grudnia 2013 r. w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w uczelni publicznej należy uzupełnić tabelę podstawowych stanowisk, kwalifikacji i minimalnego zaszerogowania pracowników naukowo-technicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych, ekonomicznych i obsługi (załącznik nr 3, tabela A) o stanowisko „doradcy zawodowego”.
- 7) Wśród zadań, w które powinny być częściej angażowane biura karier wymienić należy:
- a. poradnictwo edukacyjne;
 - b. organizacja zajęć lub modułów dotyczących poruszania się po rynku pracy, przedsiębiorczości, umiejętności miękkich, koordynowanych przez ABK, które byłyby włączane do programu kształcenia.

- 8) Niezależnie od przyjętych na uczelni rozwiązań dotyczących organizacji obowiązkowych praktyk studenckich, ABK powinny być włączane w działania w tym zakresie, np. jako jednostka koordynująca lub jednostka posiadająca zbiorcze dane dotyczące praktyk odbytych przez studentów uczelni. Podobnie jak w przypadku konkursów realizowanych w ramach PO KL, uczelnie powinny angażować ABK w projekty dotyczące praktyk studenckich realizowane w ramach PO WER.
- 9) Należy wykorzystać potencjał biur karier w zakresie promowania przedsiębiorczości wśród studentów, poprzez włączenie biur karier w działania, wspierane między innymi w ramach PO WER, na rzecz upowszechniania postaw przedsiębiorczych wśród studentów oraz informacji dotyczących możliwości podjęcia własnej działalności gospodarczej.
- 10) Uczelnie powinny przeanalizować kwestię zakresu obowiązków pracowników biur karier tak, aby osoby zatrudnione w ABK posiadały kompetencje adekwatne do zajmowanego stanowiska oraz mogły realizować wyłącznie zadania biura. W biurach karier powinni być zatrudnieni specjaliści, m.in. doradcy zawodowi.
- 11) Uczelnie powinny włączać biura karier oraz ich pracowników do grona beneficjentów programu Erasmus Plus:
 - a. umożliwienie udziału pracowników ABK w mobilności pracowników uczelni;
 - b. rozważenie powołania tzw. partnerstwa strategicznego dedykowanego wsparciu usług w zakresie poradnictwa zawodowego.
- 12) PKA powinna uspołnić oczekiwania pod adresem akademickich biur karier.
- 13) Biura karier powinny być włączane w struktury systemu zapewniania jakości na uczelni, np. poprzez włączenie przedstawicieli ABK w komisje ds. jakości kształcenia lub też inne ciała odpowiadające za ewaluację programów kształcenia.
- 14) Istnieje konieczność wypracowania standardów jakości biur karier służących samoocenie biur oraz będących narzędziem wewnętrznego systemu zapewniania jakości na uczelniach, dostosowanych do polskich realiów i oczekiwań polskich studentów, absolwentów, pracodawców i przedstawicieli środowiska akademickiego. Przedmiotem debaty środowiskowej powinna być treść standardów oraz to, jakiej instytucji przekazana zostanie piecza nad standardami i ich ewentualną okresową aktualizacją.
- 15) Uczelnie zarejestrowane jako agencje zatrudnienia powinny rozważyć włączenie się w działania w ramach gwarancji dla młodych, które mogą być skierowane do bezrobotnych absolwentów uczelni poniżej 25 roku życia.
- 16) Wskazana jest rejestracja uczelni jako agencji zatrudnienia, o ile w uczelni działa biuro karier realizujące zadania, przy realizacji których pomocna byłaby bliższa współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia.
- 17) Publiczne służby zatrudnienia powinny w większym stopniu angażować się we współpracę z ABK m.in. przy wykorzystaniu proponowanych przepisów nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Proponowane przepisy rozszerzają zadania Centrów Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

o współpracę z ABK w zakresie tworzenia i wymiany informacji o rynku pracy oraz umożliwiając włączenie przedstawicieli wiodących w regionie ABK w prace wojewódzkich rad rynku pracy;

- 18) Niezależnie od pozytywnej oceny współpracy z pracodawcami, konieczna jest promocja biur karier wśród pracodawców, m.in. przy wsparciu władz uczelni, a także zintensyfikowanie współpracy biur karier z pracodawcami.
- 19) Należy poprawić promocję oferty biur karier wśród studentów, przy wsparciu jednostek uczelni prowadzących kształcenie.
- 20) Uczelnie powinny wspierać wspólne projekty biur karier i samorządów studenckich. Inicjatywa w tym zakresie powinna wychodzić zarówno od biur karier jak i od samorządów studenckich.
- 21) 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. Należy ponadto wspierać regionalne i branżowe platformy współpracy. Wskazane jest wspieranie (np. w ramach PO WER) współpracy między poszczególnymi biurami karier (uczelni z tej samej branży, uczelni z jednego regionu), której elementem byłoby stworzenie wspólnych baz informacji nt. praktyk studenckich. Biura karier działające w ramach takich porozumień mogą być też bardziej interesującym partnerem dla pracodawców.

Literatura

- 1) Banyś, Wiesław. *List Przewodniczącego Regionalnej Konferencji Rektorów Uczelni Akademickich*. Katowice, 12 lutego 2013 r.
- 2) Domańska, Monika. *Biura Karier 2013, analiza działalności*. Kraków 2013.
- 3) Domańska, Monika. *Funkcjonowanie systemu aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów oraz szeroko pojętego poradnictwa w uczelniach zagranicznych*. Kraków 2013.
http://www.nauka.gov.pl/g2/oryginal/2014_01/a5af3b81a515281883fbc69a8c05b1ac.pdf
- 4) Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, eDialog Sp. z o. o. *Raport z badań w II edycji projektu Uczelnia Przyjazna Pracodawcom*. Warszawa 2012.
http://www.uczelniprzyjaznapracodawcom.pl/wp-content/uploads/2012/02/Raport_UPP_2011.pdf
- 5) Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju. *Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020*. wersja z 8 stycznia 2014.
- 6) Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju. *Umiejętności i kompetencje w zakresie przedsiębiorczości. Raport dot. Polski z badania zrealizowanego w ramach Programu na rzecz Lokalnego Rozwoju Gospodarczego i Zatrudnienia (LEED) Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)*. 20 grudnia 2013.
http://www.mir.gov.pl/aktualnosci/fundusze_europejskie_2007_2013/Documents/RAPORT_OECD_20140313.pdf
- 7) Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014*. Warszawa 2012.
- 8) Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. *Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego*. Warszawa 2013.
- 9) Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju. *Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*. Warszawa grudzień 2013.
- 10) OECD. *Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap*. OECD 2004.
- 11) Proces Boloński. *Europejski Obszar Szkolnictwa Wyższego – Realizacja celów. Komunikat z konferencji europejskich ministrów ds. szkolnictwa wyższego*. Bergen, 19-20 maja 2005 r.
http://ekspercibolonscy.org.pl/sites/ekspercibolonscy.org.pl/files/2005_PL_Bergen.pdf
- 12) Proces Boloński. *Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area. Bucharest Communiqué*. Bukareszt 2012.
http://ekspercibolonscy.org.pl/sites/ekspercibolonscy.org.pl/files/2012_en_bucharest.pdf
- 13) U-Multirank. *Indicators*. <http://www.u-multirank.eu/our-project/indicators/>
- 14) Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. *Akademickie Biura Karier. Raport*. Warszawa 2009.

Aneks 1: Techniki statystyczne wykorzystane przy analizie wyników badania ankietowego³⁴

Błąd z próby

Według ogólnodostępnych danych biur karier na terenie Polski jest około 350. Ostatecznie zrealizowano 209 ankiet, co oznacza, że błąd z próby wyniósł około +/-4% dla poziomu ufności 95% ($p < 0,05$). Oznacza to, że uzyskanie wyników z badań mogą odbiegać od rzeczywistego zjawiska co najwyżej do progu podanej wartości.

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.

Podczas analizy pytań na skalach porządkowych zostały zastosowane testy Tau-b Kendalla lub Tau-c Kendalla, którego wartości współczynników interpretuje się podobnie jak w przypadku opisanych miar symetrycznych. W chwili gdy tabela krzyżowa składała się ze skali nominalnej i porządkowej wówczas odczytywana była statystyka na niższym poziomie.

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 $p \leq 0,05$.

³⁴ Opracowanie zostało przygotowane przez Biuro Badań i Analiz Statystycznych i odnosi się do analiz wyników badania ankietowego dotyczącego bieżącej działalności i potrzeb akademickich biur karier przeprowadzonych przez Biuro.

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.