

*Raport: Akademickie Biura Karier
w Polsce – bieżąca działalność
i możliwości rozwoju*

Bartłomiej Banaszak
Rzecznik Praw Absolwenta

Geneza

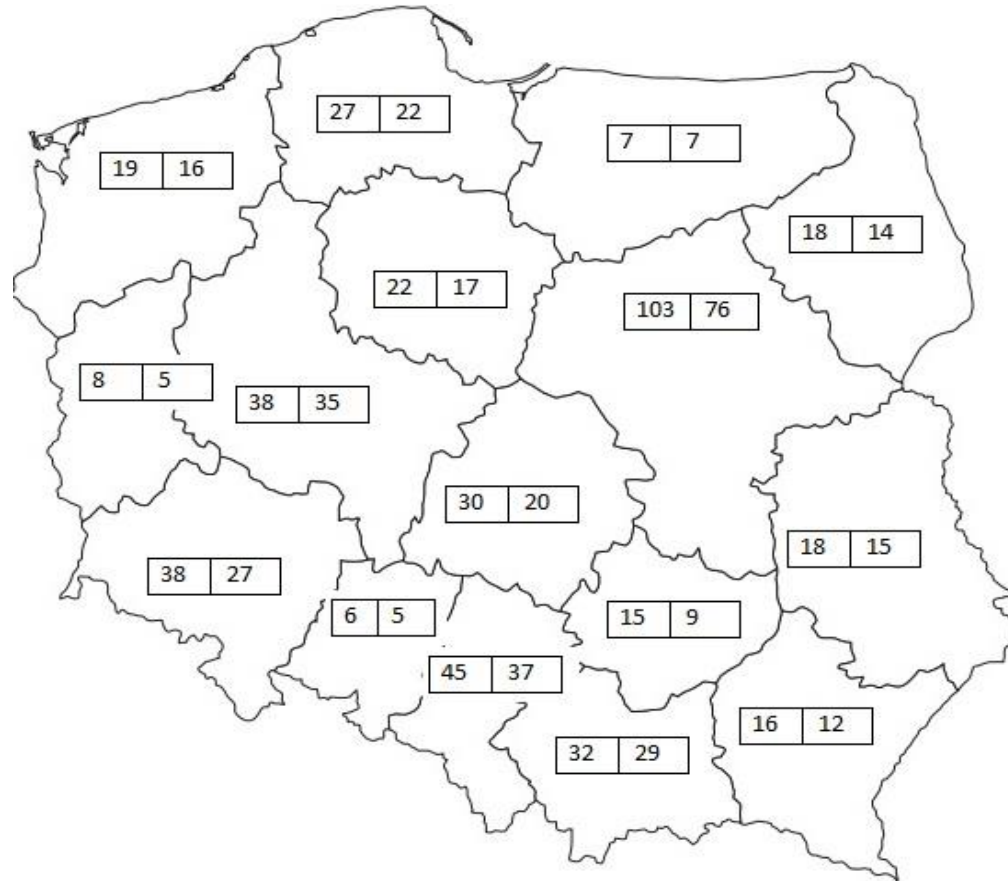
- Polityka publiczna w obszarze szkolnictwa wyższego: wzrost roli działań na rzecz ułatwienia wejścia absolwentów uczelni na rynek pracy:
 - kontekst: kryzys ekonomiczno-społeczny;
 - lepsze dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy;
 - aktywizacja zawodowa studentów;
 - rozwój poradnictwa.
- Akademickie Biura Karier w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego;
- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (informacja MNiSW z 29 kwietnia br. – 50 milionów w konkursie dla biur karier);
- Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014: „uprawnienie Rzecznika Praw Absolwenta do formułowania propozycji nowych zasad dotyczących funkcjonowania akademickich biur karier”;
- Konieczność przedstawienia analizy funkcjonowania ABK wynika z wniosków z konferencji ABK, w tym Kongresu Akademickich Biur Karier.

Źródła

- **Wyniki badania ankietowego dotyczącego bieżącej działalności i potrzeb akademickich biur karier przeprowadzonego w dniach 13 lutego – 11 marca 2014 r..** 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% ($p < 0,05$);
- **Wnioski płynące z dwóch edycji Kongresu Akademickich Biur Karier;**
- **Wnioski płynące z dyskusji podczas innych konferencji biur karier, w których uczestniczył Rzecznik Praw Absolwenta;**
- **Ekspertyza pt. „Funkcjonowanie systemu aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów oraz szeroko pojętego poradnictwa w uczelniach zagranicznych”,** autorstwa Moniki Domańskiej z Centrum Karier AGH;
- **Dane dotyczące działalności uczelni zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia w 2013 r.,** przekazanych przez wojewódzkie urzędy pracy;
- **Analiza dostępnych dokumentów i opracowań.**

Liczba akademickich biur karier

- 346 biur karier działających na 442 uczelniach – liczba orientacyjna



Główne zadania ABK (I)

- Informowanie o ofertach pracy oraz staży i praktyk (98,56%);
- Badania losów absolwentów (87,56%) – bardzo często zadanie „nowe”;
- 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%);
- Interesujące zależności:
 - aktywność uczelni w przypadku większości zadań zależy od ich wielkości (liczba studentów);
 - 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.
- Bardzo szeroki zakres innych działań, liczne projekty (np. test informatyków oraz ogólnopolskie konferencje biur karier organizowane przez gospodarzy niniejszej konferencji 😊)

Główne zadania ABK (II)

- Poradnictwo (*guidance and counselling*)
 - ▣ poradnictwo zawodowe – kluczowe zadanie (87% ABK zajmuje się tym, wyjątkowość);
 - ▣ potencjalny wzrost znacznie poradnictwa edukacyjnego.
- Przedsiębiorczość – biura karier jednym z najczęściej wykorzystywanych źródeł wsparcia studentów rozważających rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej;
- Dobra praktyka: prowadzenie zajęć z zakresu umiejętności poruszania się po rynku pracy realizowanych w ramach programu studiów.

Efektywność

	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

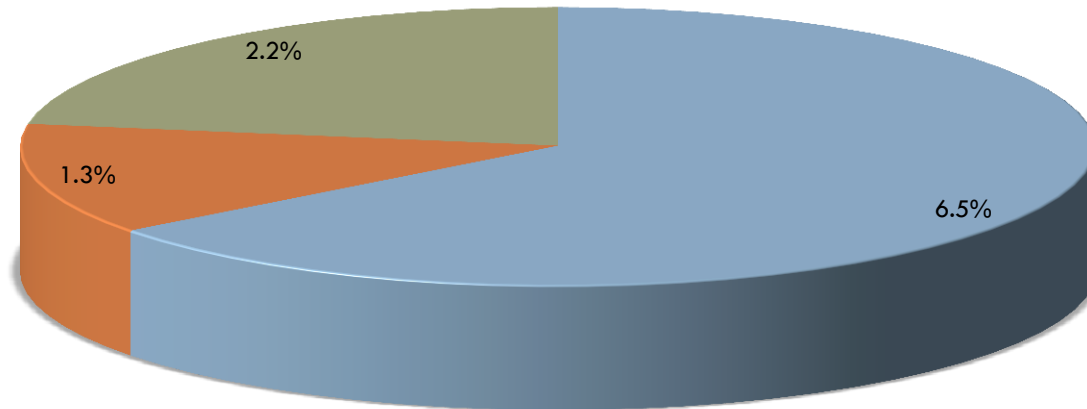
Zasoby kadrowe (I)

- 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.
- W ponad trzech czwartych biur karier pracownicy ABK są delegowani do innych zadań niezwiązanych z działalnością biur karier.
- Pewna część biur karier może borykać się z problemem niedopasowania kompetencyjnego pracowników do zadań ABK.
- Pracownicy prawie połowy biur karier nie uczestniczyli w latach 2012-2013 w żadnej formie szkolenia służącej doskonaleniu zawodowemu.

Zasoby kadrowe (II)

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



Zapewnianie jakości i współpraca z innymi jednostkami uczelni

- 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 ABK w uczelniany system zapewniania jakości, m.in. poprzez sprawozdania i ocenę pracowników.
- 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 ABK, które są normą w takich systemach szkolnictwa wyższego, jak: amerykański, brytyjski czy niemiecki.
- Wskazane jest rozpoczęcie dyskusji nad stworzeniem takich standardów:
 - W jakim celu: samoocena (benchmarking; w ramach uczelnianego systemu zapewniania jakości czy ocena zewnętrzna (PKA);
 - Z czyjej inicjatywy i pod czyimi auspicjami?

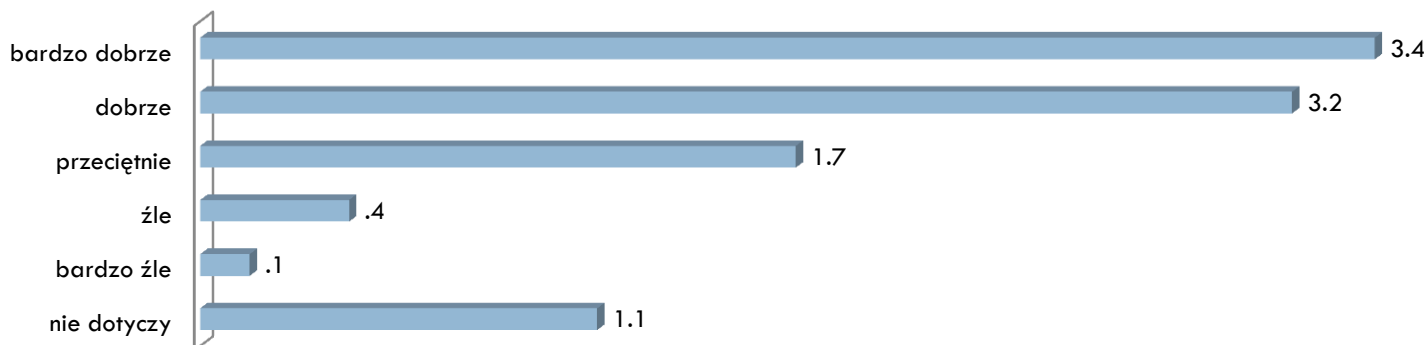
Biuro karier jako agencja zatrudnienia

- 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);
- Uczelnie w województwie wielkopolskim najchętniej rejestrują się jako agencje zatrudnienia. Najlepsze wyniki dotyczące liczby osób, które podjęły zatrudnienie dzięki działalności biur karier realizujących zadania agencji, a w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, zdecydowanie najlepsze w skali kraju.
- Biura karier działające na uczelniach zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia najchętniej angażują się w działania w zakresie poradnictwa. Najlepsze uśrednione wyniki osiągnęły w tym zakresie biura karier z województw: kujawsko-pomorskiego, małopolskiego, pomorskiego i podkarpackiego.
- Mniej popularne jest świadczenie usług w zakresie doradztwa personalnego. W tym kontekście pozytywnie wyróżniają się biura karier z województwa śląskiego.
- Znaczenie rejestracji jako agencji zatrudnienia wzrośnie. Dla agencji będzie otwartych m.in. część konkursów realizowanych w ramach „gwarancji dla młodzieży”.
- Utrudnienia: konieczność obsługi osób „z zewnątrz”; uciążliwe kontrole.

Współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia

- II Kongres Akademickich Biur Karier
- Wśród pozytywów: formuły regularnej współpracy między regionalnymi sieciami biur karier a urzędami pracy (woj. dolnośląskie, mazowieckie, pomorskie); wspólne seminaria i konferencje; współpraca w obszarze poradnictwa zawodowego;
- Wśród negatywów: 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.

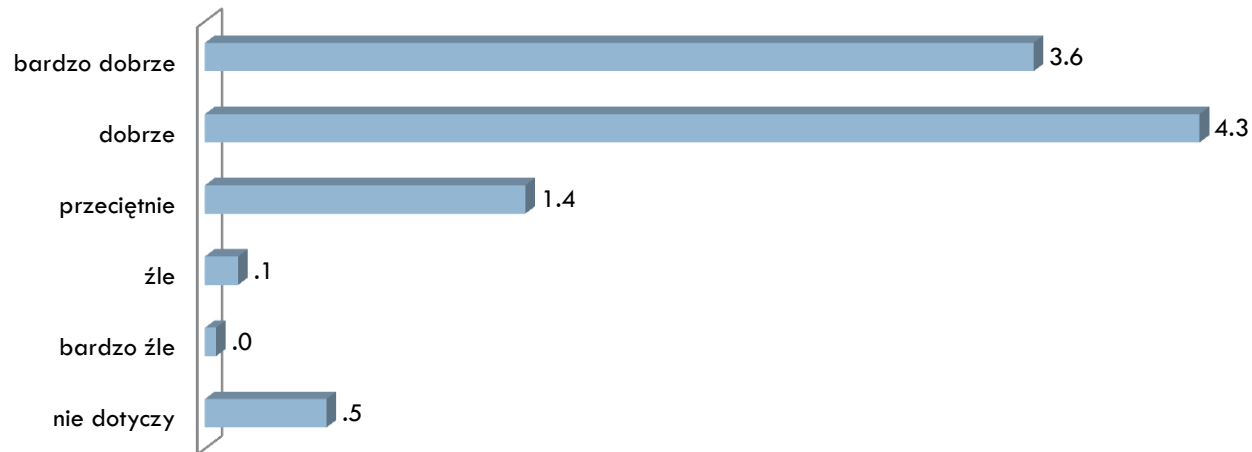
Wykres 10: Ocena współpracy z urzędami pracy (w %)



Współpraca z pracodawcami

- Opinia pracodawców o ABK: Raport „Uczelnia przyjazna pracodawcom” (eDialog sp. z o.o., IPISS);
- Biura karier wskazywały zwłaszcza na problemy związane z organizacją praktyk studenckich.

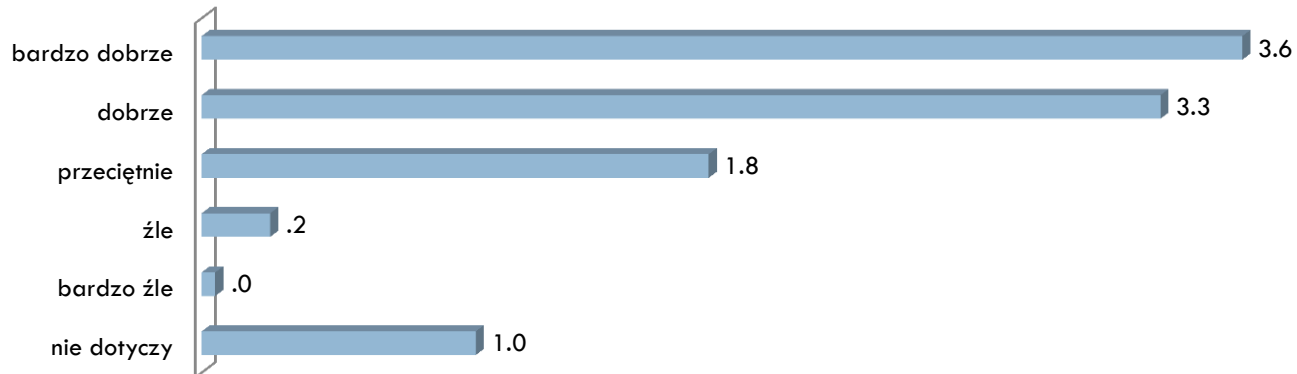
Wykres 11: Ocena współpracy z pracodawcami (w %)



Studenci

- Opinia studentów o ABK: Raport „Uczelnia przyjazna pracodawcom” (eDialog sp. z o.o., IPISS):
 - jedynie 34% przebadanej populacji studentów korzystało z usług akademickiego biura karier (to i tak wysoki wynik)
- Konieczność skuteczniejszej promocji biur karier wśród studentów;
- Wspólne przedsięwzięcia biur karier i organizacji studenckich.

Wykres 12: Ocena współpracy z organizacjami studenckimi (w %)



Współpraca między biurami karier

- Ogólnopolska Sieć Biur Karier – *de facto* przestała istnieć;
- Wydarzenia: Kongres Akademickich Biur Karier, ogólnopolskie konferencje biur karier;
- Regionalna współpraca między biurami karier;
- Serwis biurokarier.edu.pl – wspólna dla 6 uczelni baza ofert pracy, staży i praktyk;
- 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);
- Wzorce: USA, Wielka Brytania, Niemcy, Finlandia.

Wybrane rekomendacje (I)

- 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;
- 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:
 - poszerzenie oferty poradnictwa m.in. poprzez zatrudnienie (dodatkowych) doradców zawodowych, wsparcie działań w zakresie diagnozowania kompetencji i celów zawodowych wśród studentów I roku studiów;
 - podnoszenie kwalifikacji pracowników biur karier zajmujących się poradnictwem oraz kompetencji w zakresie posługiwania się nowoczesnymi narzędziami diagnostycznymi; zakup specjalistycznego oprogramowania;
 - rozwój oferty biur karier w zakresie kształcenia umiejętności miękkich szczególnie przydatnych na rynku pracy;
 - rozbudowę narzędzi służących ułatwianiu kontaktów między pracodawcami a studentami, w tym serwisów informacyjnych biur karier;
 - wsparcie działań, o których mowa w rekomendacji dot. współpracy biur karier.

Wybrane rekomendacje (II)

- 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.
- 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.
- 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. [...]



Dziękuję za uwagę!

<http://rpa.nauka.gov.pl>

Twitter: @banaszakbartek

rzecznik.absolwentow@mnisw.gov.pl