

# Ewa Antoniak

## Wyzwania dla Akademickich Biur Karier na Mazowszu

Artykuł zawiera podsumowanie nieudanej próby przeprowadzenia badań ankietowych działalności Akademickich Biur Karier w uczelniach województwa mazowieckiego, przeprowadzonej w ramach projektu „Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza. Akademickie Mazowsze 2030”. Autorka zwraca uwagę na przyczyny niskiego udziału biur karier w badaniach oraz wynikające z tego konsekwencje, tj. brak aktualnej i kompletnej wiedzy o stanie biur karier na Mazowszu. Nawiązuje przy tym do wyników badań przeprowadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, a także przedstawia krótką charakterystykę biur karier działających w szkołach wyższych na Mazowszu. Usprawnienie organizacji biur karier oraz ich współpracy z instytucjami zewnętrznymi, a także zgromadzenie i opracowanie przez nie ogólnodostępnych danych o prowadzonej działalności i swych klientach jest szczególnie ważne wobec wyzwań, jakie czekają biura karier po wprowadzeniu reformy szkolnictwa wyższego (udział w dostosowaniu oferty dydaktycznej do potrzeb rynku pracy oraz badanie zawodowych losów absolwentów). Istotnym wyzwaniem dla biur karier jest również zwiększenie udziału w projektach unijnych, a także uatrakcyjnienie oferty dla studentów i absolwentów.

Słowa kluczowe: szkolnictwo wyższe, biura karier, absolwenci szkół wyższych, rynek pracy, Warszawa, Mazowsze.

### Wprowadzenie

Jednym z zadań raportu *Analiza szkół wyższych Warszawy i Mazowsza*, przygotowanego w ramach projektu „Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza. Akademickie Mazowsze 2030” było zebranie informacji na temat Akademickich Biur Karier (ABK) funkcjonujących w mazowieckich szkołach wyższych. Na potrzeby tego badania została opracowana szczegółowa ankieta, którą rozestano do wszystkich uczelni w województwie mazowieckim (*Analiza...* 2010, s. 30-33). Badanie nie powiodło się z powodu małej frekwencji – mimo że ankietę wysyłało dwukrotnie, odpowiedź nadesłało zaledwie czternaście uczelni. W dodatku ankiety były niekompletne, co uniemożliwiło pełne przedstawienie stanu działalności biur karier.

Ankiety miały na celu m.in. określenie struktury osób korzystających z usług biura zarówno wśród studentów (np. czy są to studenci studiów stacjonarnych, ostatniego roku, ile wśród nich znajduje się kobiet), absolwentów (jaki procent absolwentów uczelni korzysta z usług biura, czy są to absolwenci z ostatniego roku lub lat ubiegłych), pracodawców (czy są to pracodawcy z regionu, poszukujący kandydatów na praktyki, staż, do pracy), władz uczelni i innych podmiotów.

Na podstawie otrzymanych ankiet można ogólnie stwierdzić, że połowa biur karier nie ma danych na temat struktury klientów, część posiada dane niekompletne lub tylko przybliżone, oszacowane przez pracowników.

Pracownicy biur karier z reguły umieją wskazać na podstawie analizy posiadanych ofert pracy, które kierunki studiów prowadzone przez uczelnię cieszą się zainteresowaniem pracodawców, a które można określić jako deficytowe, a także potrafią odpowiedzieć, czy zapotrzebowanie na dane kierunki rośnie, utrzymuje się na stałym poziomie, maleje, ale rzadko są w stanie przytoczyć szczegółowe dane.

Słaby odzew biur karier na ankiety może wynikać z różnych przyczyn. Niektóre biura źle funkcjonują i nie chcą tego ujawniać, inne nie prowadzą statystyk bądź nie tworzą baz danych dotyczących klientów lub mają niepełne informacje o nich, a jeśli dysponują takimi danymi, to czasem nie mogą ich ujawniać ze względu, jak tłumaczą, na regulamin uczelni. Należy jednak stwierdzić, że istnieją biura karier, które mają duże doświadczenie, a mimo to nie wzięły udziału ani w tych badaniach, ani w badaniach Wojewódzkiego Urzędu Pracy (WUP). Zdarza się, że ankiety zawierają pytania, które, zdaniem biur karier, są zbyt szczegółowe i zbliżone do pytań rankingowych – w takich sytuacjach władze uczelni nie wyrażają zgody na udział biur karier w badaniach. Poza tym pracownicy biur karier bywają zniechęceni do częstego udzielenia informacji różnym podmiotom, które później nie powiadamiają o tym, jak te informacje zostały spożytkowane.

Agata Zarzycka ze Stowarzyszenia na rzecz Akademickich Biur Karier dodaje, że ważnym powodem podjęcia formalnej działalności były właśnie próby badania i zrzeczania biur karier, podejmowane przez zewnętrzne podmioty, które nie znały ich specyfiki i zadawały pytania często nieprzystające do rzeczywistości tych jednostek (*Wywiad...* 2010). Liczne próby nawiązania kontaktu z biurami karier potwierdzają fakt, iż jednostki te dysponują informacjami istotnymi z punktu widzenia rynku pracy oraz odgrywają na tym rynku ważną rolę.

## Raport Wojewódzkiego Urzędu Pracy

Źródłem, w którym zostało zgromadzonych najwięcej informacji dotyczących działalności Akademickich Biur Karier na Mazowszu pozostaje do tej pory raport przygotowany w 2009 roku w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Warszawie. Z powodu dużej koncentracji uczelni w regionie, od 2001 roku Urząd organizuje Mazowiecką Sieć Biur Karier, której celem jest rozpropagowanie idei tworzenia tego rodzaju placówek oraz pomoc w merytorycznym przygotowaniu ich pracowników, zapewniającym wysoki poziom świadczonych przez nich usług.

Niestety, również w przypadku tych badań nie udało się opisać pełnego stanu mazowieckich ABK, ponieważ na ankiety odpowiedziało tylko 36 biur karier, a więc niewiele po-

nad połowę wszystkich ABK istniejących w uczelniach województwa mazowieckiego. W raporcie znalazły się informacje na temat ich organizacji, zaplecza technicznego i sposobów finansowania; podejmowanych rodzajów działalności; form współpracy z partnerami rynku pracy oraz zagrożeń w otoczeniu ABK.

Ankieta opracowana przez Wojewódzki Urząd Pracy służyła również sprawdzeniu stanu współpracy biur karier z urzędami pracy. Pracownicy ABK mogli ujawnić swoje oczekiwania wobec urzędów, wypowiedzieć się na temat trudności w dostępie do informacji i zgłosić propozycje.

Warto zwrócić uwagę, że dwie trzecie spośród ankietowanych zgłosiło trudności we współpracy z urzędami pracy. Biura karier wskazywały m.in. na: skomplikowaną strukturę urzędów, małe zaangażowanie ich pracowników, brak okazji do bezpośredniej wymiany doświadczeń, duże opóźnienia w dostarczaniu informacji, incydentalny charakter współpracy zamiast planowego. Jedna trzecia ankietowanych zgłosiła brak informacji o poszukiwanych zawodach, potrzebach i oczekiwaniach pracodawców, potrzebach rynku pracy za 3–5 lat, bazie danych o wolnych miejscach pracy.

Przede wszystkim należy podkreślić, że pracownicy ankietowanych biur karier wskazywali na bariery ograniczające rozwój biur, tj. sceptyczny stosunek środowiska akademickiego (władze uczelni, inne jednostki uczelni, pracownicy dydaktyczni), zbyt mała liczba pracowników, ograniczone warunki lokalowe, ograniczenia finansowe.

Wobec korzyści, jakie funkcjonowanie ABK przynosi uczelni, w tym m.in. promowanie i uatrakcyjnianie oferty szkół wyższych (por. Dziedziczak-Foltyn 2006), zaskakuje sceptyczny stosunek środowiska akademickiego do działań podejmowanych przez biura karier. W raporcie czytamy: „Sceptyczny stosunek środowiska akademickiego łączy się z faktem, że działalność prowadzona przez biura karier nie jest postrzegana jako integralnie związana z procesem kształcenia. Władze uczelni nie mają obowiązku wygospodarowania pieniędzy na działalność biura i dość niechętnie godzą się na zwiększenie ich zasobów (finansowych, personalnych czy lokalowych)” (*Raport... 2009*, s. 14). Poza tym: „Zdaniem pracowników biur karier część pracowników dydaktycznych uczelni w ogóle nie bierze pod uwagę wymagań, jakie przed absolwentami uczelni wyższych stawia rynek pracy. Poprzez kontakty z pracodawcami lub innego rodzaju starania zmierzające do poznania tych wymagań, biura są w stanie gromadzić wiedzę na temat tego, jak dostosować program studiów do wymagań rynku pracy” (*Raport... 2009*, s. 14).

Warto przywołać wnioski podsumowujące raport przygotowany przez Wojewódzki Urząd Pracy. Pojawił się wśród nich postulat polepszenia współpracy wewnątrz sieci biur karier oraz biur karier z otoczeniem, np. przedsiębiorcami, organizacjami studenckimi, kołami naukowymi, innymi jednostkami uczelni, inkubatorami przedsiębiorczości. Raport przewiduje, że intensyfikacja współpracy wewnątrz sieci biur karier mogłaby służyć stworzeniu spójnego systemu oceny i ewentualnej akredytacji ABK, co pracownicy ABK powinni wziąć pod uwagę.

## Stan

Najstarsze biuro karier na Mazowszu – Studencki Ośrodek Konsultacyjny w Prywatnej Wyższej Szkole Businessu, Administracji i Technik Komputerowych w Warszawie – po-

wstało w 1994 roku, czyli w rok po pierwszym polskim biurze karier założonym w Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu. Niedługo później utworzono biuro karier w Szkole Głównej Handlowej (1995), a w 1997 roku w Szkole Głównej Gospodarstwa Wiejskiego oraz w Szkole Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku.

Z informacji, jakie szkoły wyższe podają na swoich stronach internetowych wynika, że spośród 110 uczelni na terenie Mazowsza (19 publicznych i 91 niepublicznych) 56 prowadzi biura karier (uczelnie publiczne 15; uczelnie niepubliczne 41). W tym 42 ABK skupione są w Warszawie (11 w uczelniach publicznych i 31 w uczelniach niepublicznych). Brak biur karier w ponad połowie uczelni niepublicznych jest niepokojący, ponieważ większość absolwentów spośród 76 tys. wszystkich co roku kończących studia na Mazowszu, stanowią właśnie absolwenci niepublicznych szkół wyższych.

Działalność ABK na Mazowszu jest bardzo istotna, ponieważ Warszawa „charakteryzuje się dość wysokim bezrobociem wśród osób z wykształceniem wyższym (23,4%) oraz bardzo wysokim poziomem bezrobocia wśród osób w «wieku absolwenckim», czyli 25–34 rok życia. Prawie jedna trzecia spośród bezrobotnych jest w wieku 25–34 i w tym właśnie przedziale wiekowym wskaźnik jest najwyższy. Rynek pracy jest więc bardzo trudny dla absolwentów szkół wyższych” (*Analiza... 2010*, s. 15).

Najogólniejszy zakres działalności tego typu jednostek określa *Ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Ustawa... 2004)*, zgodnie z którą Akademickie Biuro Karier jest jednostką działającą na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzoną przez szkołę wyższą lub organizację studencką, do zadań której należy przede wszystkim:

- dostarczanie studentom i absolwentom informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych; prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy;
- pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe,
- pomoc studentom w aktywnym poszukiwaniu pracy.

To, w jaki sposób realizowana jest pomoc studentom na rynku pracy, zależy od organizacji i wyznaczonych priorytetów danego biura karier, polityki i potencjału uczelni (tradycji, doświadczeń, zasobów finansowych), struktury uczelni (obowiązków danych jednostek) oraz działalności stowarzyszeń. Długi staż biura karier może wpływać korzystnie na jego działalność, choć nie zawsze, ale nawet biurom funkcjonującym stosunkowo krótko udaje się nadrobić „zaległości” dzięki współpracy w ramach sieci biur karier i zaangażowaniu pracowników. Na przykład na Wydziale Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego działa Koło Naukowego Wspierania Rozwoju Osobowości Progres, które organizuje szkolenia związane z procesem rekrutacji, m.in. warsztaty planowania kariery i prezentacji na rozmowach kwalifikacyjnych. Biura karier są bardzo różnorodne. Właściwie każde z nich wymaga osobnego opisu, a uogólnianie i przedstawianie średniej dotyczącej jakiegokolwiek aspektu działalności biur jest mało przydatne.

Warto zwrócić uwagę, że działalność biur karier, jako element funkcjonowania uczelni, podlega ocenie Państwowej Komisji Akredytacyjnej: „[...] w ocenie jakości kształcenia dokonywanej przez Państwową Komisję Akredytacyjną uwzględnia się też m.in. kwestie

dostosowania programu kształcenia do potrzeb rynku pracy i gospodarki opartej na wiedzy. Chodzi głównie o stwierdzenie, czy uczelnia prowadzi współpracę z jednostkami otoczenia społeczno-gospodarczego przy tworzeniu programów kształcenia, ma właściwie zorganizowany system praktyk zawodowych, stosuje metody kształcenia umożliwiające zdobywanie umiejętności praktycznych i rozwijających samodzielne studiowanie, monitoruje losy zawodowe absolwentów, posiada wewnętrzny system zapewniania jakości obejmujący również wykorzystywanie informacji płynących z otoczenia społeczno-gospodarczego” (*Analiza... 2010*, s. 175).

Usprawnianiu funkcjonowania biur karier służy Ogólnopolska Sieć Biur Karier (OSBK), istniejąca od 1998 roku, w której zrzeszonych jest około 100 ABK. Jej działanie polega głównie na wymianie doświadczeń i informacji oraz udzielaniu pomocy w organizowaniu nowych biur karier. Przynależność do OSBK jest uwarunkowana spełnianiem określonych standardów programowych, logistycznych i organizacyjnych.

Środowisko biur karier jest dobrze zintegrowane. Jak podkreśla Agata Zarzycka, Stowarzyszenie na rzecz Akademickich Biur Karier w okresie dwóch lat swojego istnienia intensywnie pracowało na rzecz integracji biur karier (*Wywiad... 2010*).

Warto zwrócić uwagę na dobre praktyki biur karier. Jednym z bardzo korzystnych działań na rzecz studentów, absolwentów, a także pracodawców, cieszących się dużym zainteresowaniem, jest organizowanie targów pracy. Od czterech lat 20 biur karier współorganizuje Akademickie Targi Pracy „Jobbing”. Od dwóch lat Stowarzyszenie ABK wykorzystuje to wydarzenie także do realizacji projektów badawczych związanych ze studentami, absolwentami i pracodawcami i zamierza je kontynuować. Wobec niepowodzeń badań ankietowych opracowanych zarówno przez Wojewódzki Urząd Pracy jak i w ramach projektu „Foresight regionalny dla szkół wyższych Warszawy i Mazowsza. Akademickie Mazowsze 2010” istotne jest, że Stowarzyszenie planuje na 2011 rok badania biur karier Mazowsza, które pozwolą zarówno na przedstawienie aktualnego i dokładnego stanu ABK, jak i rozpoznanie problemów wynikających z funkcjonowania na styku trzech środowisk: młodzieży akademickiej, biznesu i kadry akademickiej.

Z raportu „Targi pracy w oczach warszawskich studentów i absolwentów” (*Targi pracy... 2009*) wynika np., że promocja pracodawcy poprzez obecność w biurze karier i na uczelni jest średnio interesująca dla badanych uczestników Akademickich Targów Pracy (wskazania 42,91%). Na pierwszym miejscu znalazła się rozbudowana strona internetowa (63,49%), następnie obecność na targach pracy (59,26%) i szkolenia/warsztaty (54,41%). Mniej atrakcyjne od promocji poprzez biuro karier i uczelnię są: artykuły w mediach studenckich (32,01%), reklamy w mediach studenckich (22,23%), konkurs z nagrodami (21,80%) oraz *chat* i udział w Wirtualnych Targach Pracy (9,34%). Warto dodać, że zgodnie z wynikami ankiet, wraz ze wzrostem doświadczenia zawodowego studentów i absolwentów spada wśród nich popularność promocji pracodawców przez obecność w biurze karier czy na uczelni.

Biuro Zawodowej Promocji Studentów i Absolwentów Uniwersytetu Warszawskiego organizuje „Uniwersyteckie spotkania z rynkiem pracy”, które w 2010 roku odbyły się po raz piętnasty. Dzięki tym spotkaniom studenci i absolwenci Uniwersytetu Warszawskiego mają możliwość bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami firm, działów rekrutacyjnych i agencji rynku pracy, co pomaga im świadomie wybrać ścieżkę zawodową i przygotować się do wejścia na rynek pracy. Z kolei pracodawcy mogą zapoznać się z przyszłymi pra-

ownikami oraz zaprezentować własną firmę. Firmy biorące udział w „Spotkaniach” przygotowują praktyczne zajęcia: warsztaty, studia przypadków, prezentacje. Poza tym biuro udostępnia na swojej stronie internetowej sprawozdania z działalności, dzięki którym można dokładnie prześledzić pracę biura, liczbę ofert i uczestników.

Niektóre biura karier oferują konsultacje z prawnikiem, psychologiem (określenie słabych i mocnych stron kandydata na podstawie testów), anglistą (weryfikacja dokumentów aplikacyjnych).

Centrum Pracy i Kariery w Szkole Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie osobom zainteresowanym stwarza możliwość współtworzenia biura poprzez pracę na zasadach wolontariatu. Bardzo użyteczną funkcją strony internetowej biura jest możliwość zamieszczania na niej *curriculum vitae*, do którego mają dostęp zarejestrowani pracodawcy i firmy doradztwa personalnego. Sposobem na promocję studentów i absolwentów uczelni jest prezentacja ich sylwetek w miesięczniku internetowym, a oprócz tego pojawiają się tam oferty bieżących projektów, wywiady z ekspertami i artykuły fachowe czy aktualności z rynku pracy i materiały pracodawców. Warto podkreślić, że uczelnia organizuje Targi Pracy dla Humanistów, które są otwarte dla studentów i absolwentów spoza uczelni. Inicjatywa jest ważna, choćby z tego powodu, że osobom z wykształceniem humanistycznym trudno jest znaleźć pracę, szczególnie w wyuczonym zawodzie. W 2010 roku targi odbyły się po raz piąty, wzięło w nich udział tysiąc uczestników z SWPS i innych uczelni.

## Porównanie

W odniesieniu do sytuacji polskiej warto przyjrzeć się biurom karier w Wielkiej Brytanii, – kraju, w którym powstały pierwsze takie biura. Brytyjskie *Careers Services* mają znacznie dłuższą tradycję niż ABK, ponieważ działają od początku XX wieku. Oprócz poradnictwa i udzielania pomocy w określeniu drogi zawodowej studentów uczestniczą one w ogólnokrajowych badaniach statystycznych losów zawodowych absolwentów. Klientami tych instytucji są studenci, natomiast absolwentów kieruje się do ogólnokrajowego systemu poradnictwa (biur pracy). Świetnie zorganizowana sieć brytyjskich biur Association of Graduate Careers Advisory Services (AGCAS) stanowi ważny element systemu doradztwa zawodowego w tym kraju. Biura te mogą się poszczycić dobrym wyposażeniem technicznym i licznymi zespołami (średnio kilkunastoosobowymi, ale np. biura przy uniwersytecie w Manchester zatrudniają ponad 40 osób). AGCAS zajmuje się gromadzeniem i udostępnianiem informacji o poszczególnych zawodach i pracodawcach, które są publikowane przez *Careers Services Unit (CSU)*. W Wielkiej Brytanii przy Ministerstwie Edukacji działa *Higher Education Statistics Agency (HESA)*, której zadaniem jest m.in. prowadzenie statystyki zatrudnialności absolwentów poszczególnych uczelni i zawodów. Klientami biur brytyjskich są głównie studenci drugiego i trzeciego roku (absolwenci *undergraduate studies*), którzy potrzebują zarówno porad zawodowych, jak i informacji na temat możliwości zatrudnienia. Biura organizują także spotkania z pracodawcami oraz coroczne procedury rekrutacyjne na uczelniach.

Trzeba przy tym wziąć pod uwagę, że system szkolnictwa wyższego w Wielkiej Brytanii różni się od systemu polskiego. Uruchomienie nowego kierunku studiów wymaga analizy rynku pracy, potwierdzenia zapotrzebowania na absolwentów oraz zgod-

ności z opracowywaną długoterminową strategią rynku pracy i prognozami (*Akademiczkie... 2010*).

## Wyzwania

Nowe możliwości dla rozwoju Akademickich Biur Karier oraz wzmocnienia ich pozycji w strukturach uczelni może przynieść reforma szkolnictwa wyższego w Polsce, która zakłada dostosowanie oferty dydaktycznej i lepsze przygotowanie absolwentów do potrzeb rynku pracy m.in. poprzez tworzenie programów nauczania wspólnie z podmiotami gospodarczymi. Planowane zmiany będą wymagały czasu i dobrego porozumienia z rynkiem pracy, a biorąc pod uwagę fakt, że obecnie uczelnie są słabo powiązane z otoczeniem zewnętrznym, biuro karier może odegrać dużą rolę dzięki posiadanym doświadczeniom, sieci kontaktów i aktualnej wiedzy o rynku pracy.

Aby móc współpracować z różnymi podmiotami, Akademickie Biura Karier będą musiały gromadzić i opracowywać szczegółowe dane dotyczące ich działalności oraz ich klientów.

Jednym z celów reformy jest: „Wprowadzenie obowiązku monitorowania losów absolwentów przez uczelnie, szczególnie po trzech i pięciu latach od zakończenia studiów oraz wprowadzenie tego do kryteriów oceny instytucjonalnej dokonywanej przez PKA. Rektor będzie sprawował nadzór nad monitorowaniem losów absolwentów. Zadanie to będzie mogło być realizowane przez jednostkę organizacyjną wskazaną przez rektora, np. Biuro Karier” (*Założenia... 2010*).

Niektóre biura karier rozpoczęły już badanie losów i monitorowanie karier zawodowych absolwentów, ale na razie brakuje całkowitych danych. Według raportu Wojewódzkiego Urzędu Pracy ponad 65% ankietowanych biur karier odpowiedziało, że monitoruje i bada losy absolwentów uczelni. Około 16% stwierdziło, że nie prowadzi takich działań z powodu ograniczonych możliwości kadrowo-finansowych i trudnego dostępu do absolwentów. Około 14% odpowiedziało, że nie bada losów absolwentów, ale nie uzasadniało powodów tego zaniechania.

Biura karier będą musiały wypracować metody systematycznej współpracy z absolwentami (m.in., jak zachęcić absolwentów do pozostania w kontakcie z uczelnią i przekazywania informacji o swoich losach zawodowych) bądź z przedsiębiorstwami, które dysponują danymi dotyczącymi zatrudnianych przez siebie absolwentów. Niektóre uczelnie wprowadziły karty absolwenta, z którymi łączą się np. rabaty. Z rozmów z pracownikami wynika, że zainteresowanie absolwentów ofertą biur karier jest przeważnie średnie.

W działaniach tych pomocne okazują się stowarzyszenia lub kluby absolwentów, które zrzeszają absolwentów chętnie identyfikujących się z uczelnią, gotowych do współpracy oraz mogących pomóc w promowaniu uczelni i wspieraniu jej działań. W korzystniejszej sytuacji znajdują się uczelnie z bogatą tradycją, z którymi studenci chętnie się utożsamiają; trudniej o integrację absolwentów w młodych ośrodkach akademickich.

Realne szanse na rozwój i pozyskanie konkretnych środków finansowych stwarzają programy unijne. Europejski Fundusz Społeczny (EFS) wspiera politykę społeczną i finansuje działania państw członkowskich w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i rozwoju zasobów ludzkich. Z raportu Wojewódzkiego Urzędu Pracy wynika, że 29 Akademickich Biur

Karier ankietowanych w 2009 roku nie realizowało projektów EFS. Natomiast biura karier korzystające ze środków EFS przeznaczają je np. na polepszenie strony internetowej, zorganizowanie większej liczby szkoleń oraz rozbudowanie programów płatnych praktyk, atrakcyjnych dla studentów.

Pracownicy biur karier – ze względu na środowisko, w którym pracują, swoje doświadczenie i wiedzę – są idealnymi osobami do prowadzenia spotkań i szkoleń dla uczniów szkół średnich, czyli przyszłych studentów. Chodzi nie tyle o promocję własnej uczelni, ile o pomoc uczniom np. w określeniu predyspozycji zawodowych czy wyborze studiów i drogi zawodowej. Niektóre biura karier oferują poradnictwo uczniom gimnazjów i liceów. Jedna z warszawskich uczelni prywatnych aktywnie promuje wśród maturzystów swoją ofertę edukacyjną poprzez spotkania organizowane w swoich murach oraz w liceach. Co-roczenie dochodzi do kilkudziesięciu tego rodzaju spotkań, w trakcie których omawiana jest m.in. oferta ABK. Podczas spotkań padają pytania związane z rynkiem pracy, możliwością szkolenia umiejętności itp. Widać duże zainteresowanie wśród potencjalnych kandydatów na studia. Na rok akademicki 2010/2011 biuro zaplanowało zorganizowanie stu tego typu spotkań. W każdym z nich udział bierze kilkadziesiąt osób. Oferta ABK jest również zawarta w broszurach informacyjnych, udostępnianych podczas spotkań.

Oferta biura karier powinna trafiać do jak największej liczby studentów. Nie zawsze studenci chcą lub mają możliwość skorzystania ze szkoleń, dlatego biuro karier powinno udostępniać odpowiednie materiały do lektury. Niektóre biura posiadają informatorium, w którym można skorzystać z zasobów biura, część udostępnia te materiały na swojej stronie internetowej.

Ze względu na popularność Internetu jako źródła informacji oraz jako preferowaną formę kontaktu, konieczne jest usprawnienie stron internetowych biur karier. Funkcjonalna jest strona umożliwiająca logowanie się zarówno pracodawcom (samodzielna modyfikacja ogłoszeń o pracę, stworzenie wizytówki firmy, przeglądanie *curriculum vitae* studentów i absolwentów) jak i studentom/absolwentom (zamieszczanie *curriculum vitae*, co oznacza szybsze dostrzeżenie kandydata przez pracodawcę, dostarczanie sprofilowanego *newslettera* z ofertami pracy). Jest to także narzędzie do pozyskiwania większej liczby ofert od pracodawców.

Wydajność biura karier zależy jednak nie tylko od pracowników. Jest ona bowiem uzależniona także od otoczenia: studentów, absolwentów, uczelni, instytucji i pracodawców. W związku z tym, że znaczenie ABK w uczelni będzie wzrastać, uczelnie powinny zadbać o odpowiednie dofinansowanie biur oraz zwiększenie ich kadry, a także właściwe warunki lokalowe.

Z pewnością korzystnie na działalność ABK wpłynęłoby podniesienie prestiżu praktyk i staży zarówno studentów i absolwentów, jak i pracodawców, na wzór innych krajów. „Istotnym walorem kształcenia w krajach zachodnich jest łączenie teorii z praktyką. Pomocny jest w tym szeroko rozpowszechniony wśród pracodawców i wspierany przez uczelnie program studenckich praktyk zawodowych, tzw. *intership*. [...] Na ogół praktyki nie są obowiązkowym elementem programu poszczególnych kierunków studiów, ale są bardzo popularne wśród studentów, gdyż zarówno pozwalają im być w przyszłości lepiej przygotowanymi do podjęcia pracy zawodowej, jak i dorobić w czasie wolnym od zajęć” (*Analiza...*, s. 172–173).



W Polsce studenci często lekceważą praktyki i staż – traktują je jako konieczność, nie spodziewają się po nich zbyt wielu korzyści. Może to wynikać z poczynań pracodawców, którzy nierzadko również traktują praktyki i staż jako formalność. Najwymowniejszym przykładem takiego lekceważenia jest powierzanie napisania rekomendacji uczestnikom praktyk, przez co stają się one niewiarygodne. Inną przyczyną zniechęcenia studentów do praktyk jest działalność nierzetelnych firm, które wymagają dużego nakładu pracy, a w zamian nie przykładają się do szkolenia, nie dają informacji zwrotnej na temat wyników, nie służą dobrym przykładem. Takie firmy mogą wykorzystywać fakt, że studenci muszą odbyć praktyki, ponieważ na niektórych kierunkach studiów są one obowiązkowe. Zniechęcające jest dla studentów także to, iż praktyki i staże najczęściej są nieodpłatne.

W nowym systemie szkolnictwa wyższego, opartym na Krajowych Ramach Kwalifikacji, praktyki zawodowe i staże, tak jak programy kształcenia, powinny być opracowane pod względem efektów, czyli umiejętności, kompetencji i postaw, które nabywa uczestnik praktyk lub stażu.

Konieczne jest prowadzenie badań dotyczących biur karier. Ostatnie badania w ujęciu ogólnopolskim – „Badanie wpływu nowych systemów informowania i doradztwa zawodowego w szkołach wyższych na aktywność studentów i absolwentów na rynku pracy” – przeprowadzone na 42 losowo wybranych ABK, przedstawiają stan na rok akademicki 2005/2006 (Kwiatkowski, Żurek, red. 2008). Znalazły się w nich m.in. takie zagadnienia jak „zachęty, które w ocenie studentów i absolwentów mogłyby się przyczynić do zainteresowania studentów niekorzystających z usług biura”, „samoocena zwiększenia szans na znalezienie dobrej pracy przez studentów, absolwentów korzystających z pomocy biur”, ocena pracowników biur przez studentów i absolwentów, przedstawicieli samorządów, pracodawców czy też samoocena kompetencji pracowników.

## Literatura

### **Akademickie... 2010**

*Akademickie Biura Karier. Teczka informacyjna*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, Warszawa.

### **Analiza... 2010**

*Analiza szkół wyższych Warszawy i Mazowsza. Raport analityczny na temat potencjału, kluczowych kompetencji, strategii oraz działania szkół wyższych na Mazowszu*, Politechnika Warszawska, Warszawa.

### **Dziedziczak-Foltyn A. 2006**

*Uczelniane biuro karier jako sposób na zwiększenie konkurencyjności uczelni poprzez tworzenie wartości rynkowej absolwenta*, w: J. Dietl, Z. Sapijaszka (red.): *Konkurencja na rynku usług edukacji wyższej*, Fundacja Edukacyjna Przedsiębiorczości, Łódź.

### **Kwiatkowski S.M., Żurek M. (red.) 2008**

*Aktywizacja zawodowa studentów w Akademickich Biurach Karier*, Instytut Badań Edukacyjnych, Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa – Radom.

**Raport... 2009**

*Akademickie Biura Karier na Mazowszu. Raport*, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wydział Regionalnej Polityki Rynku Pracy, Warszawa ([http://wup.mazowsze.pl/new/images/warszawa/WRPRP/partlok/Partnerstwo/Akademickie\\_Biura\\_Karier\\_-\\_raport\\_koncowy.pdf](http://wup.mazowsze.pl/new/images/warszawa/WRPRP/partlok/Partnerstwo/Akademickie_Biura_Karier_-_raport_koncowy.pdf)).

**Targi pracy... 2009**

Raport z badania „Targi pracy w oczach warszawskich studentów i absolwentów”, MJCC Employer Branding Consultants, Warszawa ([http://www.mjcc.pl/secms/pl/badanie\\_TargiPracyJobbing](http://www.mjcc.pl/secms/pl/badanie_TargiPracyJobbing)).

**Ustawa... 2004**

*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, tekst jednolity: „Dziennik Ustaw” 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.

**Wywiad... 2010**

Wywiad z Agatą Zarzycką przeprowadzony 2 grudnia 2010 roku.

**Założenia... 2010**

*Założenia do nowelizacji ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki*, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa, ([http://www.bip.nauka.gov.pl/\\_gALLERY/73/10/7310/20091030\\_EEE\\_zalozenia\\_po\\_RM.pdf](http://www.bip.nauka.gov.pl/_gALLERY/73/10/7310/20091030_EEE_zalozenia_po_RM.pdf)).