

Agnieszka Nymś-Górna

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
e-mail: agnieszka.nyms@amu.edu.pl

Anna Sobczak

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu
e-mail: annsob@st.amu.edu.pl

Akademickie biura karier i ich rola w poradnictwie zawodowym dla studentów

STRESZCZENIE

Współczesny niezwykle dynamiczny rynek pracy stawia przed młodymi ludźmi wiele wyzwań. Na znaczeniu nabiera doradztwo zawodowe skierowane do tej grupy społecznej, w tym do studentów oraz absolwentów szkół wyższych. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie roli akademickich biur karier w poradnictwie zawodowym dla studentów. W pierwszej części zaprezentowana została sytuacja absolwentów uczelni wyższych na rynku pracy, a także istota oraz zadania realizowane przez biura karier. Natomiast druga część opracowania poświęcona została metodologii oraz wynikom badań własnych, które prezentują opinie studentów na temat sytuacji ludzi młodych na rynku pracy oraz dokonaną przez nich ocenę działalności akademickich biur karier.

Słowa kluczowe: student, biuro karier, doradztwo zawodowe, rynek pracy, kariera.

Wstęp

Rynek pracy XXI wieku stawia wiele wyzwań przed edukacją oraz poradnictwem zawodowym, zwłaszcza kierowanym do ludzi młodych. Bezrobocie młodzieży, obecnie dotyczące również absolwentów szkół wyższych, stanowi jeden z największych problemów współczesnego rynku pracy. Młode, dobrze wykształcone pokolenie, które bardzo często nie znajduje miejsca na rynku pracy, określane jest mianem „straconej generacji”¹, dlatego też studenci oraz absolwenci szkół wyższych to grupa osób, do której kierowane są liczne formy wsparcia w zakresie poradnictwa zawodowego. Podstawowymi instytucjami, które zostały powołane, aby pomagać studentom oraz absolwentom w wejściu oraz w funkcjonowaniu na rynku pracy są akademickie biura karier. Biura te działają w większości ośrodków akademickich

¹ K. Szafraniec, *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesów Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 135.

w Polsce i tworzą ogólnopolską sieć biur zajmujących się zawodową promocją studentów oraz absolwentów uczelni wyższych².

Przedmiotem niniejszego artykułu jest działalność akademickich biur karier oraz ich rola doradcza w planowaniu i realizowaniu kariery zawodowej przez studentów i absolwentów w świetle wyzwań współczesnego, niezwykle dynamicznego rynku pracy. Podstawą do kolejnych rozważań będzie analiza sytuacji absolwentów uczelni wyższych na obecnym rynku pracy. Jak wskazuje Augustyn Bańka, młodzież, wybierając dziś dany typ szkoły lub profil kształcenia akademickiego, nie ma pewności znalezienia zatrudnienia, co stawia młodych w bardzo trudnej sytuacji. Autor podkreśla także, że zmiany, które dokonały się na rynku pracy, spowodowały, że „wystąpiło realne zapotrzebowanie na doradztwo zawodowe”³. Według Agnieszki Pfeiffer „doradztwo edukacyjno-zawodowe jest związane z systemem oświaty i dotyczy procesu towarzyszenia uczniom w podejmowaniu decyzji związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz z planowaniem kształcenia i kariery zawodowej. Natomiast pojęcie poradnictwo zawodowe bardzo często spotykamy w odniesieniu do osób dorosłych”. W procesie doradztwa analizowane jest to, co dana osoba potrafi, jaką wiedzę posiada i jakimi cechami osobowości się odznacza, aby móc wykonywać określony zawód lub wybrać daną ścieżkę kariery⁴.

Biorąc pod uwagę bariery, na jakie napotykają absolwenci szkół wyższych na rynku pracy, akademickie biura karier pełnią ważną funkcję doradczo-edukacyjną. Celem niniejszego opracowania jest wskazanie najistotniejszych potrzeb doradczych studentów oraz absolwentów szkół wyższych, a także przedstawienie zadań i zakresu działalności akademickich biur karier. W artykule zaprezentowane zostaną wyniki badań własnych. Zostały one zrealizowane wśród studentów poznańskich uczelni. Stanowią one uzupełnienie rozważań nad działalnością akademickich biur karier oraz rolę, jaką odgrywają w poradnictwie zawodowym skierowanym do młodzieży akademickiej.

Sytuacja absolwentów szkół wyższych na rynku pracy

Ludzie młodzi, w tym absolwenci uczelni wyższych, znajdują się w relatywnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Mimo że w ostatnich miesiącach na rynku pracy zauważa się ogólną poprawę, to wciąż wielu młodych, często dobrze wykształconych ludzi napotyka trudności ze znalezieniem zatrudnienia lub są zmuszeni podjąć pracę niezgodną ze swoim wykształceniem, kwalifikacjami oraz aspiracjami. Socjolog Zygmunt Bauman wskazuje, że „młodzi dziś ludzie, między 16. a 25. rokiem życia, są pierwszą najbardziej wykształconą generacją w historii, a zarazem najbardziej bezrobotnym pokoleniem w dziejach ludzkości”⁵.

² M. Szumigraj, *Poradnictwo kariery: systemy i sieci*, Oficyna Wydawnicza ŁośGraf, Warszawa 2012, s. 184.

³ A. Bańka, *Zawodoznawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategię pomocy bezrobotnym*, Wydawnictwo Print B, Poznań 1995, s. 36.

⁴ *Doradztwo edukacyjno-zawodowe. Przykładowe rozwiązania*, red. A. Pfeiffer, KOWEziU, Warszawa 2014, s. 6.

⁵ Z. Bauman, *Nieśmiertelność nadziei. Wykład: Dylematy socjaldemokracji – od Lassalle'a do płynnej nowoczesności*, <http://www.krytykapolityczna.pl/artykuly/opinie/20130628/bauman-cisnienie-utopii>, dostęp: 23.06.2017 r.

W tym miejscu trzeba także zaakcentować, iż to właśnie młode pokolenie stanowi grupę osób, którą problem bezrobocia dotyka w największym stopniu i dlatego też ludzie młodzi zaliczani są do grup społecznych, które znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Za osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy uważa się także kobiety, osoby powyżej 50. roku życia oraz osoby niepełnosprawne⁶.

Problem bezrobocia wśród ludzi młodych występuje niemal we wszystkich państwach Unii Europejskiej. Według danych Eurostatu, w 2016 roku blisko połowa młodych ludzi w Grecji i Hiszpanii pozostawała bez zatrudnienia. Stopa bezrobocia we Włoszech oraz Chorwacji była również na bardzo wysokim poziomie i wyniosła odpowiednio 37,8% i 31,3%. W tym samym czasie bezrobocie wśród młodych Polaków z wynikiem 17,7% uplasowało się jako wynik środkowy. Jak podaje Eurostat, najniższe bezrobocie wśród młodzieży zostało odnotowane w Niemczech i jedynie w tym kraju stopa bezrobocia nie przekroczyła 10%⁷.

To, co wyróżnia obecne trudności młodych ze znalezieniem pracy, jest fakt, że coraz częściej problemy z uzyskaniem zatrudnienia mają już nie tylko młodzi z niskim wykształceniem, ale również legitymujący się wykształceniem wyższym oraz posiadający wysokie kwalifikacje. Jolanta M. Szaban wskazuje, że polskie pokolenie osób młodych w przedziale wiekowym 24–34 lata pod względem formalnym zaliczane jest do najlepiej wykształconych w Europie⁸. Pomimo to część polskich absolwentów szkół wyższych ma duże trudności w znalezieniu zatrudnienia, w szczególności zatrudnienia zgodnego z ukończonym kierunkiem studiów. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w końcu 2016 roku w urzędach pracy zarejestrowanych jako bezrobotni było 52 tys. absolwentów uczelni wyższych, przy czym za absolwenta uważa się osobę, która została zarejestrowana jako bezrobotna w ciągu 12 miesięcy od zakończenia studiów⁹. Ogólna liczba osób posiadających wykształcenie wyższe i równocześnie pozostających bez zatrudnienia w IV kwartale 2016 roku wyniosła 177,6 tys. Należy zwrócić uwagę, że osoby te stanowiły aż 13,3% wszystkich zarejestrowanych w urzędach pracy, podczas gdy w roku 2000 było to zaledwie 2,6%¹⁰. Statystyki te pokazują, że duża grupa ludzi z dyplomem uczelni wyższej boryka się z bezrobociem. Za przyczynę tego problemu uznaje się wzrost liczby osób, które kształcą się w szkołach wyższych, co prowadzi do nadpodaży ludzi z wykształcenie wyższym, a w konsekwencji brakuje dla tych osób miejsc pracy zgodnych z uzyskanymi kwalifikacjami. Zjawisko kształcenia masowego w uczelniach wyższych występuje w wielu krajach Unii Europejskiej, co przyczynia się do obniżenia standardów kształcenia i powoduje, że młodzi absolwenci nie posiadają odpowiednich umiejętności potrzebnych do podjęcia pracy. Zwraca się również uwagę, że kształcenie akademickie jest rozbieżne

⁶ Uchwała nr 28/2015 Rady Ministrów z dnia 10 marca 2015 roku w sprawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015–2017.

⁷ Eurostat, *Youth unemployment rate – % of active population aged 15–24*, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tipslm80&plugin=1>, dostęp: 23.06.2017 r.

⁸ J. M. Szaban, *Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Difin, Warszawa 2016, s. 143.

⁹ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku*, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-rynku-pracy-osob-mlodych/rok-2016/>, dostęp: 23.06.2017 r.

¹⁰ Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Rynek pracy w Polsce w 2016 roku*, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-rynku-pracy/rynek-pracy-w-polsce-w-2016-r/>, dostęp: 23.06.2017 r.

z potrzebami rynku pracy, a także wskazuje się, że młodym, wykształconym ludziom brakuje doświadczenia zawodowego¹¹.

Inną niepokojącą kwestią dotyczącą funkcjonowania absolwentów szkół wyższych na rynku pracy jest podejmowanie przez osoby te zatrudnienia tymczasowego, nisko płatnego oraz poniżej swoich kwalifikacji, a także aspiracji. Tego typu praca młodych wykształconych ludzi nazywana jest „podzatrudnieniem” (*underemployment*). Niejednokrotnie młodzi, którzy nie posiadają perspektyw na otrzymanie lepszego, adekwatnego do swojego wykształcenia zajęcia, pozostają na najniższych stanowiskach, poniżej swoich kwalifikacji oraz z niskim wynagrodzeniem. Tym samym przedłuża się ich okres pracy w charakterze „podzatrudnienia”, co może skutkować dewaluacją kwalifikacji zawodowych i zmniejszeniem szans młodych na znalezienie innego, lepszego miejsca pracy¹².

Rola akademickich biur karier

Brak pracy lub praca poniżej kwalifikacji nie pozwala młodym, dobrze wykształconym ludziom na wykorzystanie ich potencjału, a także na uzyskanie cennego doświadczenia zawodowego i osiągnięcia samodzielności finansowej, co prowadzi do frustracji oraz niezadowolenia młodych. Dlatego niezwykle ważne jest poradnictwo zawodowe dla studentów oraz absolwentów uczelni wyższych, mające na celu pomoc w wejściu na rynek pracy oraz w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia. Jedną z instytucji wspierających osoby młode i wykształcone w poszukiwaniu oraz projektowaniu swojej kariery edukacyjnej i zawodowej są akademickie biura karier.

Akademickie biura karier są jednostkami funkcjonującymi przy szkołach wyższych. Pierwsze Akademickie Biuro Karier powstało w 1993 roku przy Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu, dzięki współpracy tej uczelni z brytyjskim Uniwersytetem z Hull. Inspirację do swoich działań czerpało z doświadczeń brytyjskich oraz niemieckich. Następnie sieć akademickich biur karier w Polsce zaczęła się rozrastać, odpowiadając jednocześnie na potrzeby osób młodych, wkraczających dopiero na rynek pracy. Przede wszystkim zaczęto zwracać uwagę na fakt, iż na rynku pracy pojawia się coraz więcej absolwentów szkół wyższych oraz na przyrost udziału absolwentów tychże szkół wśród ogółu bezrobotnych absolwentów¹³.

Do zadań biur karier, zgodnie z Ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, należy¹⁴:

- dostarczanie 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,

¹¹ J. M. Szaban, op. cit., s. 144.

¹² Ibidem, s. 140.

¹³ L. Grela, *Instytucje poradnictwa zawodowego w Polsce. Kierunki rozwoju* [w:] *Rola doradcy zawodowego w procesie promowania przedsiębiorczości i samozatrudnienia*, red. S. Solecki, Rzeszów 2005, s. 53.

¹⁴ Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy 2004, Dz.U. z 2004 r., nr 99, poz. 1001 z późn. zm., art. 2.

- pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe,
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

W praktyce zadania te są najczęściej realizowane poprzez konsultacje indywidualne studentów ze specjalistami, uczestnictwo w szkoleniach tematycznych, konstruowanie dokumentów aplikacyjnych oraz przygotowywanie zestawienia ofert pracy, praktyk i staży. Informuje się także studentów o aktualnej sytuacji na rynku pracy oraz zaznajamia z europejskimi standardami rekrutacji. Coraz częściej realizowane są również projekty badawcze dotyczące losów absolwentów szkół wyższych¹⁵.

Za motto działalności biur karier można uznać ideę całościowego uczenia się. Wiele uwagi przywiązuje się do elastyczności studentów, ich mobilności oraz konstruktywnego radzenia sobie ze zmianami. Coraz częściej pracownicy biur karier spotykają się z „wędrowcami”, czyli młodymi absolwentami wracającymi z zagranicy, którzy oczekują poradnictwa międzykulturowego. Dlatego też tak ważne jest tworzenie sieci instytucji wspierających. Biura współpracują na co dzień z wieloma środowiskami i instytucjami, między innymi z pracodawcami (także na szczeblu międzynarodowym), szkołami wyższymi, urzędami pracy, Centrami Informacji i Planowania Kariery Zawodowej czy Ochotniczymi Hufcami Pracy¹⁶.

Ogólnopolska Sieć Biur Karier w Polsce istnieje od grudnia 1998 roku. Nie wszystkie biura karier w Polsce są w niej zrzeszone, a jedynie około 100. Głównym celem Sieci jest wymiana doświadczeń oraz informacji pomiędzy biurami karier oraz wspieranie inicjatyw tworzenia nowych ośrodków. Ogólnopolska Sieć wypracowała własne standardy pracy, aczkolwiek pojedyncze biura karier swoją codzienną pracę opierają dodatkowo na własnych metodach. Członkowie Ogólnopolskiej Sieci Biur Karier spotykają się cyklicznie na organizowanych konferencjach oraz szkoleniach¹⁷.

Biura Karier należące do Ogólnopolskiej Sieci spełniają¹⁸:

1. Standardy programowe:
 - a) oferują doradztwo zawodowe grupowe i indywidualne,
 - b) informują o sytuacji na rynku pracy oraz perspektywach podnoszenia swoich kwalifikacji,
 - c) tworzą zestawienia ofert pracy, staży i praktyk,
 - d) zarządzają bazą danych studentów, którzy sygnalizują poszukiwanie pracy,
 - e) kontaktują się z potencjalnymi pracodawcami,
 - f) prowadzą aktywną promocję instytucji Biura Karier.
2. Standardy logistyczne i organizacyjne:
 - a) zatrudniają etatowych pracowników,
 - b) dysponują lokalem,
 - c) funkcjonują przez okres minimum trzech miesięcy.

W czerwcu 2015 roku zarejestrowanych było około 340 akademickich biur karier funkcjonujących przy 428 szkołach wyższych w całej Polsce. Warto przytoczyć także kilka dobrych praktyk. Docenić należy Biuro Karier Politechniki Warszawskiej, które w roku

¹⁵ I. Stańczyk, *Doradztwo personalne i zawodowe*, Warszawa 2013, s. 64.

¹⁶ M. Szumigraj, op. cit., s. 185–186.

¹⁷ *Akademickie Biura Karier. Raport*, Warszawa 2009, s. 6–7.

¹⁸ *Ibidem*, s. 6.

akademickim 2014/2015 uzyskało ponad 11 700 ofert pracy, staży, praktyk i wolontariatu. Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej uzyskało największą ilość ofert pracy (bez praktyk, staży oraz wolontariatu) – aż 10 199, natomiast za pośrednictwem Biura Karier Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu w 2014 pracę zarobkową podjęło 2328 osób, w tym 932 na podstawie umowy o pracę¹⁹.

Akademickie biura karier zajmują się *stricte* poradnictwem kariery. Oprócz tego typu działań wyróżnia się także doradztwo akademickie. Oba te pojęcia, chociaż wydawać się mogą zbliżone znaczeniowo, charakteryzują się zupełnie inną specyfiką podejmowanych inicjatyw.

Zadania z zakresu poradnictwa kariery realizowane są przez psychologów, pedagogów, doradców zawodowych oraz trenerów kompetencji społecznych. Skupiają się na kompetencjach doradczych, które mają wspierać studentów (oraz absolwentów) w projektowaniu kariery edukacyjnej, a następnie zawodowej. Podejmowane działania ukierunkowane są na przyszłość („po studiach”). Obowiązuje zasada dobrowolności korzystania z oferowanych usług. Natomiast doradztwo akademickie jest nową formą oddziaływań. Ma ono funkcjonować w ramach wydziałów (dzięki temu będzie wyspecjalizowane w danej dziedzinie, a profesjonaliści będą doskonale zorientowani w sytuacji na rynku pracy w zakresie konkretnej dyscypliny). Realizowane ma być przez specjalistów oraz pracowników wydziału. Bazuje już nie tylko na kompetencjach doradczych, ale także decyzyjnych (co łączy się z planowaniem całego procesu kształcenia studenta). Główne założenie doradztwa akademickiego opiera się na planowaniu ścieżki edukacyjnej w perspektywie „na studiach”. Z kolei uczestnictwo w proponowanych usługach może być obligatoryjne lub całkowicie dowolne²⁰.

Obie formy powinny być komplementarne względem siebie, dzięki czemu możliwa jest większa efektywność podejmowanych działań. Są one wówczas także bardziej atrakcyjne dla studenta. Takie rozwiązania są dobrze rozpoznane w skali międzynarodowej, gdzie podkreśla się ich satysfakcjonującą skuteczność²¹.

Metodologia i wyniki badań własnych

Metodą, z wykorzystaniem której zostały przeprowadzone badania, był sondaż diagnostyczny, natomiast zastosowaną techniką – ankieta. Próbę badawczą stanowili studenci poznańskich uczelni – łącznie 82 ankietowanych, z czego 62,2% to kobiety, natomiast 37,8% mężczyźni. Respondentami były osoby pomiędzy 19. a 31. rokiem życia, z których 7,3% kształciło się na uczelniach prywatnych, a 92,7% na uczelniach państwowych. Zdecydowana część badanych studiowała w trybie stacjonarnym (81,7%), a tylko niewielka grupa to studenci studiów niestacjonarnych (18,3%). Procentowy podział studentów ze względu na stopień studiów przedstawia się następująco: studenci studiów I stopnia – 37,8%, studenci studiów II stopnia – 45,1%, studenci studiów III stopnia – 13,4% oraz jednolite studia magisterskie – 3,7%. Pośród badanych znalazły się również osoby, które równocześnie studiowały na dwóch kierunkach (17,1%). Zastosowano celowy dobór próby.

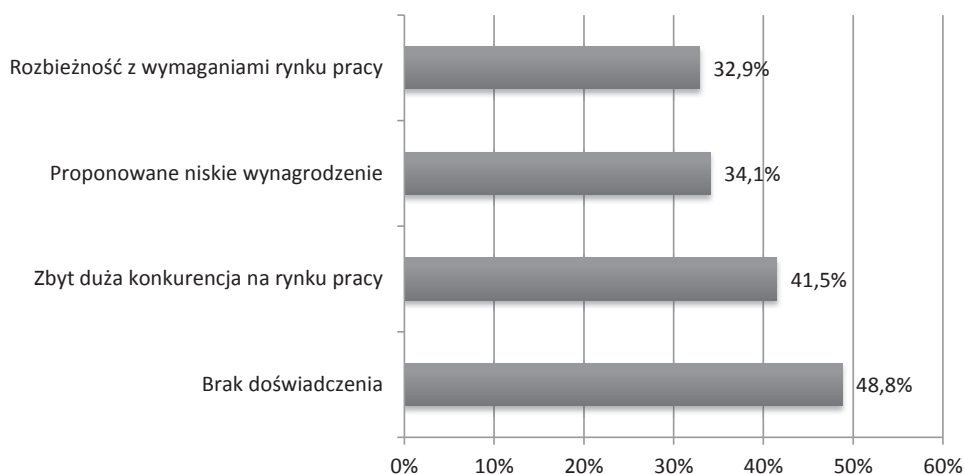
¹⁹ Wnioski z raportu Rzecznika Praw Absolwenta na temat działalności akademickich biur karier w roku akademickim 2014/2015, Bartłomiej Banaszak, Rzecznik Praw Absolwenta.

²⁰ M. Rosalska, A. Wawrzonek, *Między poradnictwem kariery a doradztwem akademickim – nowe obszary wsparcia doradczego dla studentów*, Studia Edukacyjne 2011, nr 17, s. 153.

²¹ Ibidem, s. 154.

Studentów zapytano między innymi o ocenę sytuacji ludzi młodych na rynku pracy. Duży odsetek badanych, bo aż 31% oceniło sytuację młodych jako złą lub bardzo złą, a 39% wskazało, że sytuacja młodzieży na rynku pracy jest przeciętna. Jedyne 30% respondentów odpowiedziało, że sytuacja młodych na rynku pracy jest dobra lub też bardzo dobra. Badani zostali również poproszeni o uzasadnienie swojej opinii. Swoje zdanie argumentowali najczęściej tym, że wiedza oraz kwalifikacje zdobyte podczas nauki na studiach są rozbieżne z wymaganiami rynku pracy. Respondenci wskazywali także, że wielu pracodawców poszukuje kandydatów do pracy z doświadczeniem, które trudno jest zdobyć ludziom młodym. Mimo iż znaczny odsetek badanych negatywnie ocenił sytuację młodych na rynku pracy, to ponad połowa (56,7%) przyznała, że osobom, które ukończyły studia, łatwiej jest znaleźć zatrudnienie. Jedyne 24,7% respondentów jest przeciwnych temu stwierdzeniu, a 18,5% studentów nie ma zdania na ten temat. Badani wskazali także, że mają duże szanse na znalezienie pracy zgodnej z ich kwalifikacjami (48,8%) lub są pewni, że znajdą pracę zgodną z ukończonym kierunkiem studiów (7,3%). Natomiast 28% studentów wskazało, że ma małe szanse na znalezienie pracy, a niemal co dziesiąta osoba uważa, że nie ma żadnych szans na znalezienie pracy zgodnej ze zdobytym wykształceniem na uczelni wyższej. Część badanych (6%) przyznała, że na razie nie zastanawia się nad tym. W tym miejscu podkreślić należy, że wyniki badań nie wykazały zależności pomiędzy kierunkiem studiów a dokonaną oceną przez studenta swoich szans na znalezienie pracy po zakończeniu edukacji w szkole wyższej. Odpowiedzi badanych, również odpowiedzi studentów tego samego kierunku, były bardzo zróżnicowane.

Respondenci zostali także poproszeni o wskazanie głównych barier znalezienia pracy zgodnej ze zdobytymi kwalifikacjami przez absolwentów uczelni wyższych. Badani mogli wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi. Na wykresie 1 zaprezentowane zostały najczęściej wskazywane przez studentów bariery.



Wykres 1. Bariery znalezienia pracy przez absolwentów uczelni wyższych zgodnej z uzyskanymi kwalifikacjami w opinii studentów

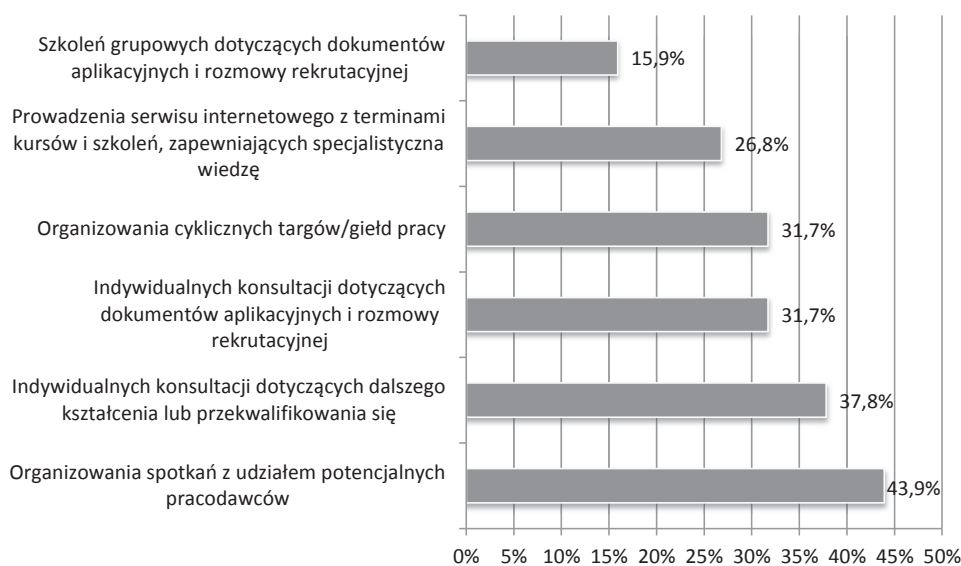
Źródło: opracowanie własne.

Jak można odczytać z powyższego wykresu, respondenci wskazywali najczęściej, że brak doświadczenia (48,8%) oraz zbyt duża konkurencja na rynku pracy (41,5%) stanowią

największe bariery w znalezieniu zatrudnienia, które byłoby zgodne z kwalifikacjami uzyskanymi podczas kształcenia w szkole wyższej.

Ankietowani odpowiadali także na pytanie, jak ważne jest dla nich doradztwo zawodowe oferowane bezpośrednio studentom. Ponad połowa badanych osób (52,4%) odpowiedziała, że jest ono dla nich bardzo ważne lub ważne, dla 34,2% jest mało ważne lub nieważne, a 13,4% respondentów nie ma zdania na ten temat. W uzasadnieniach odpowiedzi studenci najczęściej wspominali o tym, że nadal nie posiadają rzetelnych informacji na temat bieżącej sytuacji na rynku pracy, a doradca zawodowy mógłby ich wesprzeć w wyborze kierunku kształcenia atrakcyjnego dla potencjalnych pracodawców. Często także pojawiało się stwierdzenie, że „nie każda osoba wie, co chce robić po ukończeniu studiów”. Natomiast przeciwnicy doradztwa zawodowego dla studentów twierdzili, że jeśli ktoś jest zaangażowany w poszukiwanie pracy, to „sam sobie poradzi” lub że „nigdy nie dowiedziałam się z takich źródeł niczego, co byłoby dla mnie nowe”.

Kolejne pytanie (wielokrotnego wyboru) było związane z oczekiwaniami studentów wobec doradców zawodowych. Na wykresie 2 zostały zaprezentowane wybrane odpowiedzi wskazywane przez studentów.



Wykres 2. Oczekiwania studentów wobec doradców zawodowych

Źródło: opracowanie własne.

Dla studentów najważniejszy jest bezpośredni kontakt z pracodawcami (43,9%) oraz indywidualne konsultacje dotyczące dalszego kształcenia lub przekwalifikowania się (37,8%). Nie mniej ważne okazały się indywidualne konsultacje dotyczące rozmów kwalifikacyjnych i przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych (31,7%), cykliczne targi pracy (31,7%) oraz prowadzenie serwisów internetowych z bazą ofert pracy (31,7%), a także praktyk i staży (30,5%). Niezwykle istotne jest również dla studentów prowadzenie przez doradców serwisów internetowych z terminami kursów i szkoleń (26,8%). Inne oczekiwania dotyczyły tworzenia programów coachingowych (20,7%) oraz mentorskich (12,2%), a także

organizowania szkoleń grupowych, podczas których omawiana byłaby sztuka tworzenia dokumentów aplikacyjnych oraz autoprezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej (15,9%).

Ponad połowa respondentów (54,9%) nie orientuje się, w jakim miejscu może poszukiwać pomocy odnośnie planowania dalszej kariery edukacyjnej i zawodowej. Z kolei 45,1% twierdzi, że zdaje sobie sprawę z możliwości uzyskania wsparcia w rozmaitych placówkach i instytucjach, wskazując na takie miejsca jak: akademickie biura karier, inkubatory przedsiębiorczości, urzędy pracy, agencje pracy tymczasowej oraz agencje personalne, fundacje, działy HR w firmach, prywatne doradztwo zawodowe oraz eventy edukacyjne i dotyczące rozwoju kariery. Z uwagi na fakt, że jednak niemal połowa badanych osób nie wie, gdzie może zgłosić się w poszukiwaniu porady i wsparcia w projektowaniu swojej kariery, warto podejmować inicjatywy mające na celu promocję działań akademickich biur karier w całej Polsce.

Z usług akademickich biur karier korzystało tylko 19,5% badanych. Zainteresowani byli przede wszystkim indywidualnymi konsultacjami dokumentów aplikacyjnych, warsztatami i szkoleniami oraz uczestnictwem w targach pracy (Akademia Rozwoju i Przedsiębiorczości, Kariera na Językach). Natomiast 80,5% respondentów nigdy nie skorzystało z oferty biura karier. Źródeł takiego stanu rzeczy poszukiwać można pośród odpowiedzi udzielanych przez ankietowanych, takich jak: „na razie nie potrzebuję tego”, „nie miałam takiej potrzeby”, „sama poradziłam sobie ze zdobyciem interesującej mnie pracy”, „nie mam pojęcia, gdzie taka instytucja się znajduje”, „nie wiedziałam o istnieniu takowych”. Przytoczone powyżej przykłady mogą skłonić do głębszej refleksji nad sposobami zmobilizowania studentów do większego skoncentrowania się na swojej karierze już podczas wcześniejszych etapów edukacji (również poprzez korzystanie z różnorodnych usług).

Badane osoby zostały także poproszone o ocenę akademickich biur karier. Często jednak ankietowani nie podejmowali się takiej oceny ze względu na fakt, że nigdy nie korzystali z ich usług (41%) lub nie wiedzieli o ich istnieniu (12%). Niemniej jednak według 6% respondentów biura karier funkcjonują bardzo dobrze, 11% twierdziło, że dobrze, 17% – przeciętnie, 10% – źle. Żaden z badanych nie opowiedział się za tym, że biura funkcjonują na bardzo złym poziomie. Natomiast 3% respondentów nie miało zdania w tej kwestii. Studentów poproszono również o uargumentowanie swojego wyboru. Pojawiały się zarówno pozytywne uzasadnienia („kompetentni doradcy są otwarci na współpracę, mają pozytywny stosunek do studentów i wiele pomysłów”, „cały czas się coś dzieje i widzę to na konferencjach, warsztatach, szkoleniach czy facebooku”), jak i negatywne („wykazują mało inicjatywy w zakresie współpracy z firmami”, „zbyt mało wychodzą do studentów”).

Zakończenie

W ramach podsumowania warto podkreślić niezwykle ważną rolę doradztwa zawodowego dla studentów, jak również absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy. Często trudności ze znalezieniem zatrudnienia dotyczą osób młodych i wykształconych. Ponadto nierzadko zdarza się, że podejmowana przez te osoby praca jest niezgodna z ich aspiracjami oraz kwalifikacjami. Podstawową instytucją wspierającą studentów i absolwentów szkół wyższych w zakresie właściwego kreowania własnej ścieżki zawodowej są akademickie biura karier. Zasadniczym zadaniem biur karier jest świadczenie usług z zakresu poradnictwa zawodowego w taki sposób, aby osoby korzystające z ich pomocy uzyskały jak najbardziej rzetelną wiedzę o najwłaściwszych sposobach projektowania kariery edukacyjnej

i zawodowej. Przeprowadzone badania wskazują jednak, iż usługi akademickich biur karier nie cieszą się popularnością wśród studentów, o czym świadczy niewielka liczba osób deklarujących fakt korzystania z porad tej instytucji. Aż 80% badanych przyznało, że nigdy nie nawiązało współpracy z akademickim biurem karier.

Pomimo że badania nie zostały przeprowadzone na próbie gwarantującej ich reprezentatywność, to jednak na ich podstawie zauważalne są pewne tendencje. Mogą one zatem być inspiracją do pracy nad analizami charakteryzującymi się większą szczegółowością. Zagadnienie doradztwa zawodowego dla studentów i absolwentów jest niezwykle szerokie, a co za tym idzie, dostarcza wiele nowych wątków do badań, a ich wyniki mogą okazać się przydatne w kontekście projektowania wsparcia doradczego udzielanego przez akademickie biura karier.

Bibliografia

- Akademickie Biura Karier. Raport*, Warszawa 2009.
- Bańka A., *Zawodownawstwo, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy. Psychologiczne metody i strategie pomocy bezrobotnym*, Wydawnictwo Print B, Poznań 1995.
- Bauman Z., *Nieśmiertelność nadziei. Wykład: Dylematy socjaldemokracji: od Lassalle'a do płynnej nowoczesności*, 2013, <http://www.krytykapolityczna.pl/artykuly/opinie/20130628/bauman-cisnienie-utopi>.
- Doradztwo edukacyjno-zawodowe. Przykładowe rozwiązania*, red. A. Pfeiffer, KOWEziU, Warszawa 2014.
- Eurostat, *Youth unemployment rate – % of active population aged 15–24*, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tipslm80&plugin=1>.
- Grela L., *Instytucje poradnictwa zawodowego w Polsce. Kierunki rozwoju [w:] Rola doradcy zawodowego w procesie promowania przedsiębiorczości i samozatrudnienia*, red. S. Solecki, Rzeszów 2005.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Rynek pracy w Polsce w 2016 roku*, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-rynku-pracy/rynek-pracy-w-polsce-w-2016-r/>.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, *Sytuacji na rynku pracy osób młodych w 2016 roku*, <http://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-rynku-pracy-osob-mlodych/rok-2016/>.
- Stańczyk I., *Doradztwo personalne i zawodowe*, Difin, Warszawa 2013.
- Szaban J.M., *Rynek pracy w Polsce i Unii Europejskiej*, Difin, Warszawa 2016.
- Szafranec K., *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesów Rady Ministrów, Warszawa 2011.
- Szumigraj M., *Poradnictwo kariery: systemy i sieci*, Oficyna Wydawnicza ŁośGraf, Warszawa 2012.
- Uchwała nr 28/2015 Rady Ministrów z dnia 10 marca 2015 roku, w sprawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015–2017.
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy 2004, Dz.U. z 2004 r., nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

Wnioski z raportu Rzecznika Praw Absolwenta na temat działalności akademickich biur karier w roku akademickim 2014/2015, Bartłomiej Banaszak, Rzecznik Praw Absolwenta.

SUMMARY

Agnieszka Nymś-Górna, Anna Sobczak

Academic Career Offices and their role in student career counselling

Dynamically evolving contemporary labour market confronts young people with a number of challenges. Career counselling is becoming more and more important for this social group, which also includes students and university graduates. The aim of this article is to present the role of Academic Career Offices in student career counselling. The first part discusses the situation of university graduates on the labour market as well as the role and duties of Career Offices. The second part of the paper is devoted to the research methodology and results of the research, which reveals students' opinions about the situation of young people on the labour market and leads to their evaluation of activities conducted by the Academic Career Offices.

Key words: student, career office, career counselling, labour market, career.

Data wpływu artykułu: 30.06.2017 r.

Data akceptacji artykułu: 16.10.2017 r.