

*Akademickie Biura Karier w Polsce.  
Analiza działalności: wnioski  
i rekomendacje*

Bartłomiej Banaszak  
Rzecznik Praw Absolwenta

III Kongres Akademickich Biur Karier  
3 grudnia 2014 r.; Warszawski Uniwersytet Medyczny

# Raport nt. akademickich biur karier

- Raport RPA: *Akademickie Biura Karier w Polsce – bieżąca działalność i możliwości rozwoju*. Pierwsza wersja opublikowana w kwietniu br.
- Cel: uzyskanie ogólnego obrazu działalności biur karier w skali kraju (w tym obrazu statystycznego), zadań ABK, osiągnięć, obszarów wymagających poprawy; nie ocena poszczególnych ABK
- Wersja 2.0:
  - aktualizacja (nowy kontekst prawny: nowelizacje ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; kampania „Studiujesz? Praktykuj!”);
  - przykłady dobrych praktyk
- Wśród źródeł m.in.:
  - wyniki badania ankietowego dotyczącego bieżącej działalności i potrzeb ABK, uzupełnione o opisy dobrych praktyk
  - wnioski z konferencji, m.in. kongresów akademickich biur karier
  - dostępne publikacje i opracowania

# Umocowanie ABK w przepisach prawa

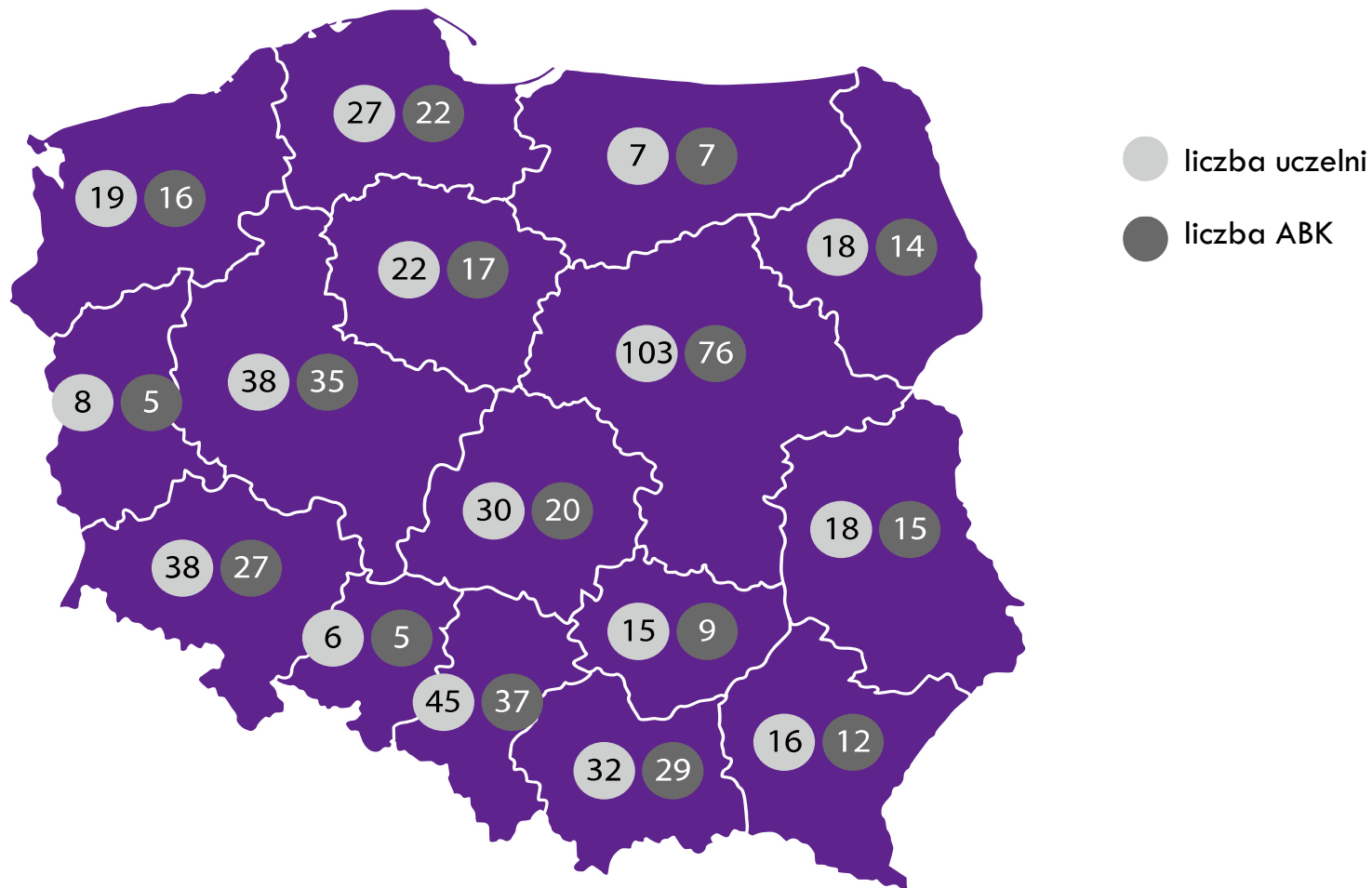
- Akademickie Biuro Karier w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

*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,*
- 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;*

# Biura Karier w Polsce

- Biura Karier działają na trzech czwartych uczelni



# Główne zadania ABK

## Działania podejmowane najczęściej przez biura karier



# Pozyskiwanie ofert pracy, praktyk i staży

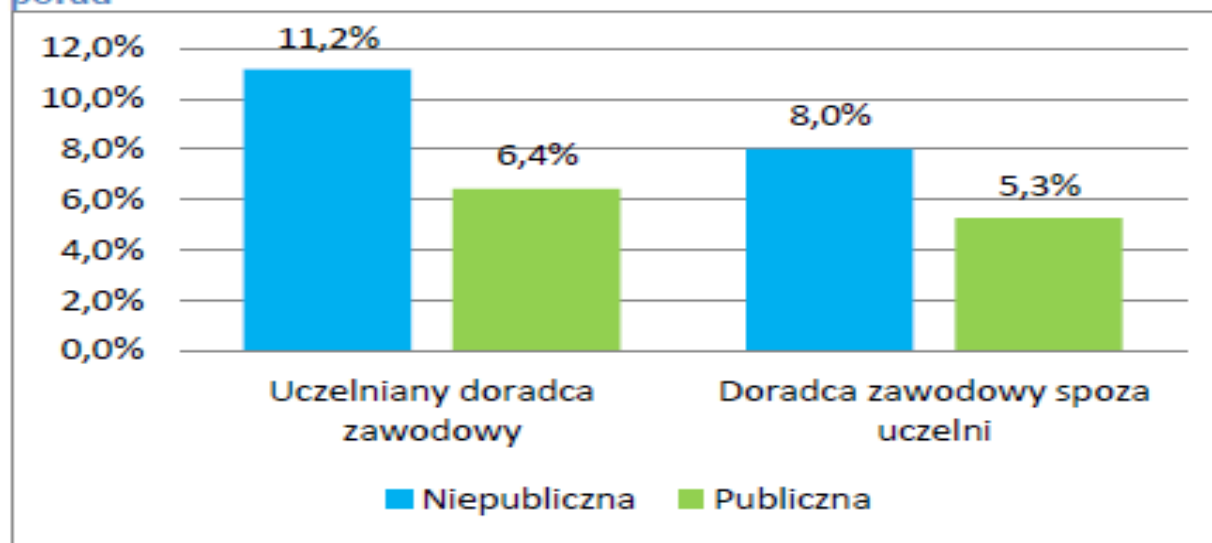
- Średnio jedno biuro karier pozyskało w 2013 r. 609 ofert
- Przykłady dobrych praktyk:
  - ▣ Biuro Karier Politechniki Warszawskiej: poprzez portal [bk.pw.edu.pl](http://bk.pw.edu.pl) w 2013 r. pozyskano dla studentów i absolwentów PW ponad 10,5 tys. ofert.
  - ▣ serwis [biurokarier.edu.pl](http://biurokarier.edu.pl) prowadzony wspólnie przez biura karier 7 uniwersytetów: Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Uniwersytetu Rzeszowskiego, Uniwersytetu Opolskiego, Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie i Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach. W listopadzie br. w bazie umieszczonych było 11 759 ofert, z czego najwięcej pod opieką Biura Karier Uniwersytetu Warszawskiego: 7406 ofert.
  - ▣ za pośrednictwem Biura Karier UAM w 2013 pracę zarobkową podjęło 2114 osób, w tym 981 na podstawie umowy o pracę

# Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy: poradnictwo indywidualne i szkolenia (I)

- Poradnictwo zawodowe – kluczowe zadanie biur karier.
- Średnio w 2013 r. jedno biuro karier udzieliło 205 indywidualnych porad oraz umożliwiło udział w szkoleniach 306 studentom.
- Dobre praktyki:
  - Biuro Karier UMK: ok. 1000 indywidualnych rozmów w ramach poradnictwa zawodowego rocznie. Na każdą rozmowę doradcy przeznaczają godzinę. Każdy z doradców ma pod opieką przypisane sobie wydziały i kierunki.
  - 2100 studentów skorzystało ze szkoleń oferowanych przez Biuro Karier UMK, a 1933 przez Biuro Karier Politechniki Łódzkiej.
  - Biuro Karier Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu: program „Mentoring dla studentów”. Dotychczas z programu skorzystało ponad 100 studentów. Proces mentoringowy trwa przez 9 miesięcy.
  - Biuro Karier ASP w Krakowie: poradnictwo w zakresie prowadzenia działalności artystycznej.

# Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy: poradnictwo indywidualne i szkolenia (II)

Wykres 3.3. Odsetek badanych, którzy w trakcie studiów korzystali z porad



\* dane dla 2013 r. (pytanie wprowadzone do kwestionariusza po I edycji badania); N (doradca z uczelni)=31925, N (doradca spoza uczelni)= 31854.

Źródło: BKL – Badanie Studentów 2013.

Źródło: Bilans Kapitału Ludzkiego 2013; Raport „Przyszłe kadry polskiej gospodarki”.



# Współpraca z pracodawcami

- Biura Karier współpracują z pracodawcami, m.in. poprzez organizację targów pracy (najlepiej oceniane przez pracodawców), pozyskiwaniem dla pracodawców kandydatów do pracy, odbycia stażu lub praktyki, prowadzenie badań wśród pracodawców.
- Dobre praktyki:
  - doradztwo personalne – Biuro Karier Politechniki Śląskiej współpracuje z pracodawcami w zakresie pozyskiwania kandydatów do pracy, odbycia stażu lub praktyki. PŚ miała w tym zakresie w 2013 r. umowy z 850 pracodawcami.
  - Akademickie Targi Pracy „Jobbing” – coroczne targi pracy dedykowane studentom i absolwentom organizowane przez Stowarzyszenie na ABK oraz warszawskie ABK. Co roku udział kilku tysięcy studentów i absolwentów.
  - Centrum Karier Akademii Górniczo-Hutniczej: cykliczne badania pracodawców pod kątem planów zatrudnienia w perspektywie kolejnych 3-5 lat oraz pożądanych kwalifikacji zawodowych, umiejętności. Wyniki wykorzystywane są w wewnętrznym systemie zapewniania jakości kształcenia.

# Praktyki studenckie w działalności ABK

- Im mniejsza jest liczba studentów, tym częściej biura karier podejmują działania w zakresie organizacji praktyk studenckich (praktyki zaliczane jako część programu studiów).
- Zmiany w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym oraz Kampania „Studiujesz? Praktykuj!” – rola biur karier w zakresie organizacji praktyk powinna wzrosnąć.

Działania ABK w zakresie organizacji praktyk studenckich (praktyk zaliczanych jako część programu studiów)	Rodzaj uczelni		Ogółem
	publiczna	niepubliczna	
Aktywne poszukiwanie pracodawców, u których można odbyć praktykę\ki.	28,7%	67,6%	48,8%
Informowanie o możliwych miejscach praktyk	41,6%	74,1%	58,4%
Kierowanie na praktyki	16,8%	49,1%	33,5%
Ocena\weryfikacja przebiegu praktyki	8,9%	39,8%	24,9%

# Skala działalności

	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			
<b>Średnia</b>	352,05	204,87	305,74	609,32	994,08
<b>Mediana</b>	<b>137,00</b>	<b>60,00</b>	<b>150,00</b>	<b>139,50</b>	<b>175,00</b>
<b>Minimum</b>	0	0	1	1	1
<b>Maksimum</b>	4615	4422	4103	10885	17000

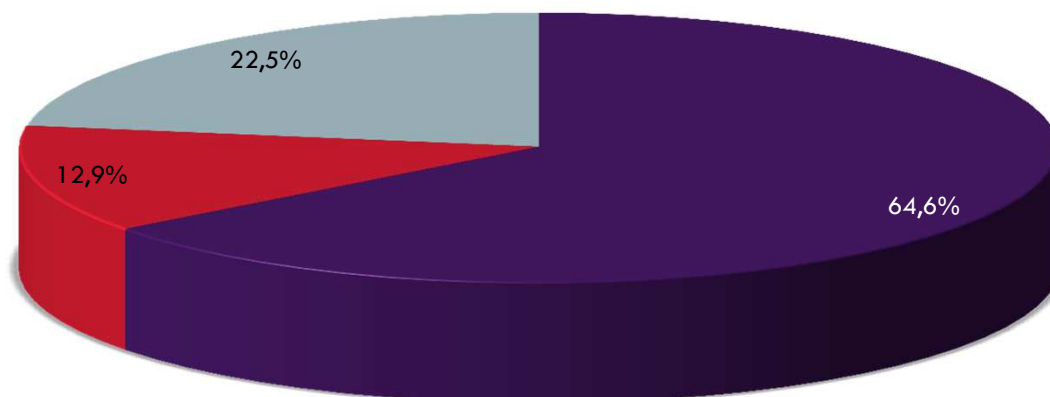
# Zasoby kadrowe (I)

- Liczba pracowników biur karier – w 45% jeden pracownik etatowy, a w prawie 10% ABK nie pracuje ani jedna osoba zatrudniona na stałe. W 11,5% ABK pracuje min. 5 pracowników.
  - ▣ mniejsza liczba pracowników biur karier może być usprawiedliwiona, np. wielkością uczelni, dużą liczbą studentów niestacjonarnych, powierzeniem tradycyjnych zadań biur karier innym komórkom uczelni. Niemniej jednak wpływa ona w oczywisty sposób na skalę działalności.
  - ▣ największe ABK w następujących uczelniach: Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej.
  - ▣ różnica skali widoczna właściwie tylko w przypadku biur karier w Wielkiej Brytanii i USA.
- Pewna część biur karier może borykać się z problemem niedopasowania kompetencyjnego pracowników do zadań ABK.

## Zasoby kadrowe (II)

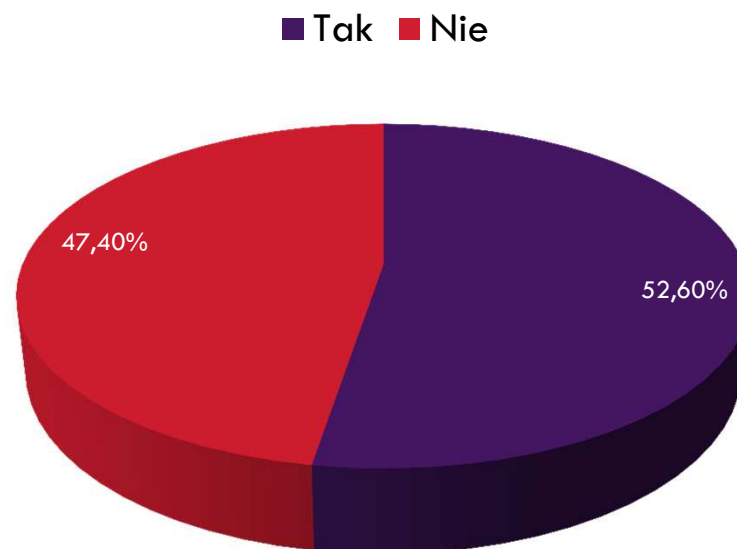
### Wykres: Czy pracownicy biura karier realizują także inne zadania niezwiązane z działalnością biura?

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



## Zasoby kadrowe (III)

**Czy pracownicy ABK przechodzili w latach 2012-2013 szkolenie służące doskonaleniu zawodowemu?**



# Biura karier i poradnictwo zawodowe w systemie zapewniania jakości

- Usługi realizowane przez biura karier oraz inne jednostki wspomagające studentów we wchodzeniu na rynek pracy w nieadekwatny sposób usytuowane w systemie zapewniania jakości.
- Zewnętrzna ocena jakości – brak jednoznacznego odniesienia w kryteriach jakości i w praktyce zewnętrznej oceny
- ABK w wewnętrznym systemie zapewniania jakości:
  - ▣ 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, np. autentyczne wykorzystywanie badań realizowanych przez biura karier
- Problemem może być brak standardów działalności ABK/poradnictwa, które są normą przede wszystkim w USA i Wielkiej Brytanii
- Wskazane rozpoczęcie dyskusji nad stworzeniem takich standardów i sposobem ich wykorzystania.

# Biuro karier jako agencja zatrudnienia

- 129 uczelni jest zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia (III 2014)
- 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 dot. liczby osób, które podjęły zatrudnienie dzięki działalności ABK realizujących zadania agencji.
- Poradnictwo zawodowe: działanie najczęściej podejmowane przez ABK działające na uczelniach zarejestrowanych jako agencje zatrudnienia
- Doradztwo personalne mniej popularne. W tym kontekście pozytywnie wyróżniają się biura karier z województwa śląskiego.
- Znaczenie rejestracji jako agencji zatrudnienia wzrośnie. M.in.: część konkursów w ramach „gwarancji dla młodzieży” otwartych dla agencji.
- Utrudnienia: konieczność obsługi osób „z zewnątrz”; uciążliwe kontrole.



# Inne kwestie analizowane w raporcie

- Kontekst polityczny, w tym problematyka poradnictwa w szkolnictwie wyższym;
- Umocowanie biur karier w przepisach prawa;
- Działalność Akademickich Biur Karier w wybranych obszarach:
  - ▣ przedsiębiorczość,
  - ▣ monitorowanie zawodowych karier absolwentów.
- Kwestia finansowania;
- Współpraca z „interesariuszami”: publicznymi służbami zatrudnienia, organizacjami studenckimi;
- Formuły współpracy biur karier: ogólnopolskie, regionalne, branżowe

# Wybrane rekomendacje (I)

- Potrzebne wsparcie w zakresie podnoszenia umiejętności pracowników biur karier, m.in. w zakresie posługiwania się nowoczesnymi narzędziami diagnozowania kompetencji. Ważne dla:
  - dobrego jakościowo poradnictwa zawodowego
  - skutecznego wsparcia pracodawców w zakresie pozyskiwania kandydatów do pracy, odbycia stażu i praktyki (preselekcja kandydatów)
  - wsparcia procesu kształcenia – informacje o brakach kompetencyjnych u studentów
- Potrzebne większe zaangażowanie biur karier we współpracę z pracodawcami:
  - biuro karier jako punkt kontaktowy dla pracodawców, koordynacja przepływu informacji w zakresie współpracy z pracodawcami, w tym organizacji praktyk studenckich i programów stażowych
  - rozbudowa narzędzi służących ułatwianiu kontaktów między pracodawcami a studentami
  - dalsze wspieranie pracodawców w promocji wśród studentów i absolwentów (m.in. targi pracy, organizacja spotkań z pracodawcami, itp.)

## Wybrane rekomendacje (II)

- Władze uczelni powinny przeanalizować kwestię zakresu obowiązków pracowników biur karier: osoby zatrudnione w ABK powinny posiadać kompetencje adekwatne do zajmowanego stanowiska. W biurach powinni pracować specjaliści, m.in. doradcy zawodowi.
- Lepsze umocowanie ABK i innych podobnych jednostek w zewnętrznej ocenie jakości kształcenia poprzez uwzględnienie w niej oceny usług wsparcia w zakresie rozpoczynania przez studentów aktywności zawodowej na rynku pracy, oferowanych przez specjalnie powołane w tym celu jednostki.
- Wskazane jest wypracowanie standardów jakości biur karier (raczej na potrzeby wewnętrznego systemu zapewniania jakości).
- Wskazana rejestracja uczelni jako agencji zatrudnienia – m.in. możliwość zaangażowania się ABK w gwarancje dla młodzieży. Należy jednak rozważyć zmianę przepisów dotyczących agencji w odniesieniu do uczelni -> ABK nie powinny być zmuszane do obsługi każdego bezrobotnego interesanta, także tego niezwiązanego w żaden sposób z daną uczelnią.



Dziękuję za uwagę!

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

**Twitter: @banaszakbartek**

rzecznik.absolwentow@nauka.gov.pl