

2012

POGŁĘBIONA ANALIZA PROBLEMU

PROJEKT „SYSTEM MONITORINGU
LOSÓW ABSOLWENTÓW”

Raport z badań

BIURO PROJEKTU
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie
ul. Pocztowa 54, 22-100 Chełm
pok. 204
tel.: 82 562 06 15,
www.pwsz.chelm.pl



Spis treści

WPROWADZENIE 3

CEL BADANIA 4

OPIS METODOLOGII 5

ANALIZA DANYCH ZASTANYCH 5

PROGRAMY NAUCZANIA UCZELNI WYŻSZYCH A RYNEK PRACY 5

SYTUACJA ABSOLWENTÓW UCZELNI WYŻSZYCH NA RYNKU PRACY 8

SYSTEMY MONITOROWANIA LOSÓW ABSOLWENTÓW WYKORZYSTYWANE PRZEZ POLSKIE UCZELNIE I ICH EFEKTYWNOŚĆ 14

REKOMENDACJE DLA POLSKI 15

WYNIKI BADANIA 18

PREZENTACJA OPINII STUDENTÓW TRZECH STOPNI KSZTAŁCENIA 18

WYNIKI JAKOŚCIOWEGO BADANIA OPINII PRACODAWCÓW 28

WYNIKI JAKOŚCIOWEGO BADANIA UCZELNI WYŻSZYCH W ZAKRESIE MONITORINGU LOSÓW ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW 32

PODSUMOWANIE. WNIOSKI I REKOMENDACJE Z PRZEPROWADZONYCH BADAŃ 33



Wprowadzenie

Niniejszy raport z pogłębionej analizy problemu jest wynikiem prac badawczych prowadzonych w ramach projektu innowacyjnego „**System monitoringu losów absolwentów**”, *Priorytet IV. Szkolnictwo Wyższe i Nauka, 4.1 Wzmocnienie i rozwój potencjału praktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy, 4.1.1 Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni*. Prace badawcze prowadzone były przez okres jednego miesiąca (listopad 2012) przez zespół ekspertów/analitików rynku ds. analizy przygotowania absolwentów do wymagań rynku pracy w skład którego weszli: **Jolanta Krop**, **Katarzyna Rusakiewicz** oraz **Beata Świeczak**, przy zaangażowaniu pracowników Biura Projektu „System monitoringu losów absolwentów”.

Badania losów zawodowych absolwentów szkół wyższych uznawane są obecnie za priorytet w podwyższaniu jakości kształcenia oraz dostosowywaniu oferty edukacyjnej do wymogów współczesnego rynku pracy. Krąg odbiorców informacji na temat ścieżek karier osób po studiach jest szeroki. Wśród grup docelowych należy wymienić kandydatów na studia wyższe, pracodawców, władze itp.

W Polsce długo nie interesowano się losami zawodowymi absolwentów. Badania na ten temat prowadzono sporadycznie i wybiórczo, w ramach indywidualnych inicjatyw. Wciąż trwają prace nad stworzeniem ogólnokrajowego systemu.¹

Istotne jest, aby zaprojektować system, który jak najlepiej sprawdzi się w polskich warunkach.

Prawo o szkolnictwie wyższym w art. 13a nakłada na uczelnie obowiązek monitorowania karier zawodowych swoich absolwentów:

„Uczelnia monitoruje kariery zawodowe swoich absolwentów w celu dostosowania kierunków studiów i programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, w szczególności po trzech i pięciu latach od dnia ukończenia studiów”.

Zgodnie z nowymi przepisami likwidacji uległy sztywne centralne standardy kształcenia, a uczelnie zyskały swobodę w tworzeniu nowych autorskich kierunków studiów. Programy powinny być tworzone przy wsparciu autorytetów naukowych, pracodawców i ekspertów w dziedzinie gospodarki.

Nowe mechanizmy wprowadzane są w oparciu o funkcjonujące w Europie tzw. Ramy Kwalifikacji. Dzięki Krajowym Ramom Kwalifikacji (KRK) dyplomy polskich uczelni będą mogły być porównywane z dyplomami z innych krajów europejskich.²

Posługując się dostępnymi definicjami, można stwierdzić, że **System monitorowania losów absolwentów** obejmuje badania absolwentów (według ustalonego kalendarza i metodyki) oraz implementację wniosków i rekomendacji sformułowanych po ich zakończeniu.

Badania losów absolwentów dostarczają informacji – różnych i o różnym stopniu szczegółowości, na różnych ich etapach - na temat: oceny kompetencji wyniesionych z uczelni, programu i warunków kształcenia; podejmowania i charakterystyki pierwszej pracy zawodowej; dopasowania kwalifikacji do oczekiwań pracodawców; trudności związanych ze znalezieniem pracy zgodnej z oczekiwaniami absolwentów; skali

¹ Ekspertyza: Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach europejskich, Kraków 2010

² <http://www.nauka.gov.pl/szkolnictwo-wyzsze/reforma-szkolnictwa-wyzszego/> Krajowe ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego



i obszarów uzupełniania/doskonalenia posiadanych kompetencji; mobilności przestrzennej i zawodowej absolwentów; przebiegu ścieżek karier.³

Szereg opracowań i badań potwierdza potrzebę wypracowania systemu monitoringu losów absolwentów jako narzędzia wspierającego ewaluację programów i harmonogramów studiów, co przyczyni się do podwyższania jakości kształcenia oraz jego adekwatności do potrzeb rynku pracy. Dla absolwentów natomiast oznaczać to będzie znalezienie pracy, zgodnej z ich wykształceniem. Analiza dostępnego materiału wskazuje jednak na brak konkretnych rozwiązań – metodyki i narzędzi, które pozwoliłyby uczelniom wyższym na śledzenie losów zawodowych absolwentów oraz formułowanie wniosków i kierunków działania.

W celu zidentyfikowania rzeczywistego stanu wypracowanych dotychczas rozwiązań przeprowadzono pogłębioną analizę istniejących opracowań oraz podejmowanych w tym zakresie działań w kontekście problemów sformułowanych we wniosku o dofinansowanie, stanowiących impuls do przygotowania innowacji.

Cel badania

Głównym celem projektu „System monitoringu losów absolwentów” jest uzyskanie przez uczelnie zdolności reagowania na potrzeby zmieniającego się rynku pracy poprzez wypracowanie, upowszechnienie i włączenie do głównego nurtu polityki do IX. 2015 r. spójnego systemu monitorowania losów absolwentów.

Głównym celem badania, wynikającym bezpośrednio z projektu, jest pogłębiona analiza problemu przygotowania absolwentów uczelni wyższych do wymagań rynku pracy na trzech poziomach kształcenia (studia I, II i III stopnia).

Tezy szczegółowe odnoszące się do zidentyfikowanego głównego problemu wnioskodawca sformułował w sposób następujący:

- Nie istnieje modelowy system monitorowania losów absolwentów uczelni wyższych.
- Brak metod badawczych (albo stosowane na niewielką skalę w Polsce) sprawdzonych w Europie, wzmocnionych instrumentami zachęty dla absolwentów.
- Definiowanie i wdrażanie wskaźników monitorowania losów absolwentów stanowi istotny problem związany z faktem, że kadra pracowników (biur karier, dziekanatów, działów toku studiów) uczelni wyższych nie posiada modelowych rozwiązań, z których mogłaby wprost skorzystać.
- Brak narzędzia informatycznego wspierającego systemowe podejście do zbierania danych i monitorowania wskaźników efektywności.
- Brak ogólnodostępnej bazy danych o wynikach monitorowania losów absolwentów uczelni wyższych wraz z prezentacją dobrych praktyk.
- Ograniczone możliwości finansowania uczelni wyższych – wypracowanie systemowego podejścia na poziomie indywidualnych jednostek jest nieuzasadnione kosztowo.

³ System monitorowania losów absolwentów SGH, III etap Nr 89/E/10/11; Opracowanie wykonane w ramach Grantu Rektorskiego, Warszawa 2011



Pogłębiona analiza ma potwierdzić lub zweryfikować założenia projektowe wnioskodawcy, odnoszące się do zidentyfikowanych problemów.

Etap należy uznać za kluczowy dla uznania zasadności kontynuacji projektu i sformułowania strategii wdrażania.

Opis metodologii

W celu uzyskania możliwie szerokiego przeglądu stanu rzeczywistego, a w szczególności zderzenia założeń teoretycznych, odnoszących się do omawianego problemu, z praktycznymi doświadczeniami uczelni wyższych zastosowano zróżnicowane metody badawcze, tj.:

- **analiza danych zastanych** (wybranych upowszechnionych podręczników, prac, artykułów, prezentacji i wyników badań z zakresu dostosowania programów nauczania uczelni wyższych do rynku pracy, sytuacji absolwentów na rynku pracy oraz systemów monitorowania losów absolwentów uczelni wyższych w doświadczeniach regionalnych, krajowych i zagranicznych),
- **badania ankietowe** – 9 reprezentatywnych uczelni z regionu lubelskiego w zakresie trzech poziomów kształcenia,
- **pogłębione wywiady** z pracownikami uczelni wyższych, studentami, kadrą naukowo-dydaktyczną oraz przedstawicielami pracodawców: porównanie stosowanych rozwiązań na tle ogólnej praktyki w kraju.

ANALIZA DANYCH ZASTANYCH

Analizie poddano upowszechnione podręczniki, prace badawcze, artykuły, prezentacje i wyniki badań z zakresu dostosowania programów nauczania uczelni wyższych do rynku pracy, sytuacji absolwentów na rynku pracy oraz systemów monitorowania losów absolwentów uczelni wyższych w doświadczeniach regionalnych, krajowych i zagranicznych.

Programy nauczania uczelni wyższych a rynek pracy

Rynek pracy, wg opracowania „System monitorowania losów absolwentów SGH, III etap Nr 89/E/10/11” jest odbiorcą rynku edukacyjnego, dokonując oceny efektów edukacji przez dwa podstawowe wymiary: prawdopodobieństwo zatrudnienia (lub bezrobocia czy bierności zawodowej) oraz osiągnięte wynagrodzenie, rozumiane jako wycena nabywanych umiejętności w trakcie edukacji formalnej.

Dziś dyplom szkoły wyższej jest podstawowym wymogiem pracodawcy, a rosnąca liczba absolwentów daje pracodawcom bogaty wybór kandydatów do pracy. Na rynku pracodawcy ukończenie studiów nie daje jednakże gwarancji zatrudnienia. Dlatego też każdy posiadacz dyplomu studiów I, II czy III stopnia powinien legitymować się odpowiednimi kompetencjami, czyli mieć określoną wiedzę, posiadać odpowiednie umiejętności oraz wykazywać właściwe postawy i cechy, które byłyby kartą przetargową w kontakcie z przyszłym pracodawcą.⁴

⁴ System monitorowania losów absolwentów SGH, III etap Nr 89/E/10/11; Opracowanie wykonane w ramach Grantu Rektorskiego, Warszawa 2011



Wyniki Międzynarodowego badania studentów i absolwentów „Pierwsze kroki na rynku pracy”, przeprowadzonego przez Deloitte oraz Szkołę Główną Handlową w 5 krajach Europy Środkowej, wskazują bardzo wyraźnie na potrzebę zmiany w programach nauczania w szkołach wyższych, w celu dostosowania ich do realnych potrzeb rynku pracy. Rozbieżność między programem szkół a oczekiwaniami pracodawców podnosi znaczenie praktyk, staży i ścieżek edukacyjnych proponowanych bezpośrednio przez pracodawców.⁵

Z badań wynika przede wszystkim niezadowolenie z praktycznego aspektu kształcenia.

W raporcie „Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki” aż ¼ badanych deklaruje, że w trakcie studiów nie nauczyła się wykorzystywać zdobytej wiedzy w praktyce.⁶

NAJLEPSZE ROZWIĄZANIE DLA PROGRAMÓW NAUCZANIA W POLSCE – BENCHMARKING SYSTEMU

Benchmarking systemu – w Niemczech i Austrii obowiązuje tzw. **dualny system nauczania**. – część zajęć jest tam wyłącznie praktyczna (warsztaty, staże, praktyki zawodowe odbywają się przez 2-3 dni w każdym tygodniu). Dzięki temu młodzi ludzie już w trakcie nauki oswiają się z kulturą pracy w różnych firmach, nabywają również niezbędnych do przyszłej pracy kwalifikacji i kompetencji społecznych.

Studenci szkół wyższych w Polsce pytani o najodpowiedniejszą formę staży/praktyk sugerują, iż powinny one trwać co najmniej 6 miesięcy „i muszą wiązać się z oderwaniem od studiów, czyli powinien ten staż wiązać się z silnym rozluźnieniem kontaktów z uczelnią (...) Sześciomiesięczny staż jest wystarczający, ażeby – po pierwsze czegoś się nauczyć, a po drugie – spróbować twórczo zbudować coś nowego.”⁷

Godnymi rozważenia do przeniesienia na grunt uczelni wyższych w Polsce, są wypracowane metody nauczania krajów europejskich.

Z unijnych statystyk wynika również, że w krajach o najniższych wskaźnikach bezrobocia wśród młodzieży, takich jak: Niemcy, Austria czy Holandia, odsetek osób pracujących w czasie pobierania nauki wynosi od 40 do nawet 60%. Tymczasem w krajach dotkniętych w Europie najwyższym bezrobociem młodych, jak: Łotwa, Bułgaria czy Rumunia, pracuje i uczy się równoległe zaledwie 2 – 3% młodych ludzi.

Istotnym czynnikiem wpływającym na sytuację rynku pracy jest więc struktura kompetencji zawodowych absolwentów. Oferta edukacyjna, a w konsekwencji liczba absolwentów oraz wykształcenie i jego kierunki, stanowią ważny element kształtujący podaż na rynku pracy. Ważnym problemem jest dostosowanie kwalifikacji zawodowych do popytu na rynku pracy.

Odnosząc się do systemu kształcenia absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego na rynku pracy, wyraźnie widać, że system edukacji na Lubelszczyźnie na poziomie wyższym nie spełnia wymogów współczesnej gospodarki w zakresie kształcenia praktycznego i rozwijania kompetencji

⁵ Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów „Pierwsze kroki na rynku pracy”, Warszawa 2011

⁶ Raport z badań „Studenci – przyszłe kadry gospodarki”, Warszawa 2011

⁷ Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego, Uniwersytet Śląski w Katowicach



pracowniczych.

W opinii pracodawców oraz przedstawicieli instytucji zajmujących się wsparciem osób bezrobotnych absolwentom brakuje praktycznych umiejętności potrzebnych na rynku pracy. Ponadto pracodawcy oczekują od kandydatów umiejętności pracy zespołowej, zaangażowania w powierzone zadania, chęci dalszego rozwoju zawodowego.⁸

Uczelnie zbyt często kształcą na potrzeby nauki, a nie gospodarki.

Realia obecnego rynku pracy wymagają od jego uczestników większej elastyczności i gotowości do podejmowania zajęć zleconych, zadaniowych, nie rutynowych oraz współpracy z innymi. Programy nauczania w zbyt małym stopniu przywiązują jednak wagę do rozwoju tzw. kompetencji miękkich.

Przeprowadzone przez Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych Lewiatan badania w ramach projektu „Uczelnia Przyjazna Pracodawcom” jednoznacznie wykazały, iż dla pracodawców najważniejszymi kryteriami przy wyborze kandydatów do pracy są: wiedza i umiejętności /83 wskazań na 100/; doświadczenie zawodowe /64 wskazań/; kompetencje psycho-społeczne /42/. Najczęściej wskazywaną przez pracodawców umiejętnością deficytową jest umiejętność łączenia teorii z praktyką /45 wskazań na 100/. Znaczna skala deficytu występuje w przypadku umiejętności organizacji pracy, obsługi klienta i kontaktu z klientem, rozwiązywania problemów czy znajomości języków obcych.⁹

Proces edukacji zbyt często koncentruje się na wiedzy, a nie na kształceniu postaw i umiejętności. Szkoły wyższe powinny uwzględniać edukację w szeroko pojętej przedsiębiorczości wszystkich studentów. Położenie większego nacisku na praktykę jest jednym z obszarów, które powinno uzyskać priorytet w działaniach uczelni wyższych. Jest to możliwe dzięki bliższej współpracy uczelni z pracodawcami poprzez diagnozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności zgłaszane przez pracodawców oraz umożliwienie studentom nabycia praktycznych umiejętności w ramach staży i praktyk.

Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego w odpowiedzi z dnia 18.07.2012 r. na interpelację poselską w sprawie nieprzygotowania absolwentów uczelni wyższych do wejścia na rynek pracy, wyjaśnia między innymi: **„Obecnie jedną z kluczowych kwestii w edukacji na poziomie wyższym jest odpowiednie konstruowanie programów kształcenia, w tym dobór treści i metod kształcenia oraz dopasowanie oferty programowej uczelni do potrzeb rynku pracy (...). Jednak obecnie już nie tylko sam fakt ukończenia studiów wyższych jest dla potencjalnych pracodawców najważniejszy. Ważne są przede wszystkim wiedza i umiejętności praktyczne, które absolwent posiada po ukończeniu studiów. Dlatego niezwykle istotne jest, aby program kształcenia był nie tylko dopasowany do potrzeb rynku pracy, ale sam proces dydaktyczny był prowadzony z jak największym udziałem otoczenia społeczno-gospodarczego charakterystycznego dla przyszłego potencjalnego miejsca pracy...”**

Wyraźnie widać, że kwalifikacyjno – zawodowe niedostosowania na rynku pracy występują, gdy struktura kwalifikacji i umiejętności poszukujących pracy absolwentów, wchodzących na ten rynek pracy, nie jest spójna ze specyfiką oferowanych miejsc pracy.

Jedną z najważniejszych przyczyn bezrobocia absolwentów szkół wyższych, bądź pracy na stanowiskach niezwiązanych z wykształceniem, jest brak spójności pomiędzy systemem kształcenia a potrzebami pracodawców.

⁸ Raport z badania „Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy”, Lublin 2011

⁹ „Uczelnia przyjazna pracodawcom” – Lewiatan, Lublin 2010



Przyczyną niedostosowania programów kształcenia do potrzeb rynku pracy są również dynamiczne zmiany następujące w obszarze gospodarki, jak i w poszczególnych przedsiębiorstwach. Powoduje to szybką dezaktualizację programów kształcenia i treści nauczania studentów.

Kolejną kwestią, wyraźnie akcentowaną przez pracodawców, jest zapóźnienie bazy technologicznej, którą dysponują uczelnie wyższe, w porównaniu do warunków, w jakich funkcjonują nowoczesne przedsiębiorstwa w naszym kraju:

„uczelnie w Polsce zostały daleko z tyłu za realiami firm, które po prostu dynamicznie się rozwinęły. I to jest ogromna bolączka”.

Ponadto uwydatniła się reguła w postrzeganiu uczelni wyższych przez pracodawców jako działających obok realiów gospodarki. W odczuciu pracodawców **„Na uczelni zostają ludzie, którzy się boją pójść gdziekolwiek indziej. Którzy świetnie się uczą, którzy potrafią nieźle nauczyć się kolejnych rzeczy i właściwie, potem w sposób nieco odtwórczy tym swoim kolejnym pokoleniom przekazują to, czego się już nauczyli. A świat w tym czasie biegnie do przodu.”**¹⁰

Ze zgromadzonego materiału empirycznego wynika, że zarówno studenci jak i pracodawcy widzą potrzebę dostosowania programów kształcenia do realnych potrzeb gospodarki.

SYTUACJA ABSOLWENTÓW UCZELNI WYŻSZYCH NA RYNKU PRACY

Wskaźnik NEETs (ang. not in employment, anyeducation and training – osoby niezatrudnione, nieuczące się ani nieszkolone) dla Polski wyraźnie pokazuje, że jednym z podstawowych problemów strukturalnych jest niskie zaangażowanie absolwentów na rynku pracy.

Ponadto, absolwenci stanowią kategorię pracobiorców nieposiadających dużych doświadczeń zawodowych, która z reguły – nawet w przypadku absolwentów szkół wyższych – wymaga znacznych nakładów na dalsze kształcenie pod kątem wykonywania pracy na konkretnych stanowiskach. Jednocześnie, szczególnie w przypadku kobiet, pracodawcy muszą liczyć się z perspektywą przerwy w pracy związanej z urodzeniem dziecka.

Panuje powszechna opinia o wysokiej rotacji wśród młodych pracowników: zmieniają oni swoje plany zawodowe częściej niż osoby z wyższych kategorii wiekowych, poszukując optymalnego dla siebie i dającego największą satysfakcję zajęcia, które da najlepsze perspektywy dalszego rozwoju zawodowego. To sprawia, że w naturalny sposób młodzi kwalifikowani są jako pracownicy spoza objętego ochroną zatrudnienia rdzenia, świadcząc pracę w oparciu o formy odmienne oddającej największą stabilność umowy o pracę na czas nieokreślony.¹¹

Panuje także powszechny stereotyp, że w dzisiejszych czasach specjaliści z zakresu nauk ścisłych są bardziej atrakcyjni na rynku pracy, niż humaniści.

Dane dotyczące sytuacji absolwentów wg dziedziny wykształcenia są jednak sprzeczne z powyższą tezą. Sugerują one, że dziedzina kształcenia nie ma tak zasadniczego wpływu na losy absolwenta, jak można by oczekiwać. Wyraźnie częstsze przypadki nie znalezienia pracy po ukończeniu szkoły charakteryzują te

¹⁰ Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego, Uniwersytet Śląski w Katowicach

¹¹ Raport z badania „Młodzi na rynku pracy”, Warszawa 2012



dziedziny edukacji, które wiążą się z niższym nakładem pracy w trakcie studiów: przede wszystkim programy ogólne (blisko ¼ absolwentów), usługi i rolnictwo. Największą pewnością zatrudnienia zapewniają pedagogika oraz obszar ochrony zdrowia i opieki społecznej. Ryzyko niepodjęcia pracy w niemal równym stopniu dotyczy absolwentów nauk ścisłych, społecznych i humanistycznych, a – co ciekawe – długotrwałe bezrobocie niemal dwa razy częściej trapi osoby z wykształceniem ścisłym, niż humanistycznym.

Ponadto fakt podejmowania pracy w trakcie nauki obniża wyraźnie ryzyko jej niepodjęcia bądź długotrwałego poszukiwania po zakończeniu edukacji. Jednocześnie najkorzystniejszy scenariusz rysuje się dla tych absolwentów, którzy samodzielnie podejmowali pracę niezwiązaną z programem nauczania – najczęściej kontynuowali ją bezpośrednio po ukończeniu edukacji, zaś jedynie co dziesiąty z nich miał długotrwałe problemy z uzyskaniem zatrudnienia.¹²

Analizując w sposób szczególny sytuację absolwentów uczelni wyższych na rynku pracy w województwie lubelskim zauważamy, że istnieje zdecydowanie mniejsze zapotrzebowanie na osoby z wykształceniem wyższym niż w innym województwach. Absolwenci szkół wyższych na terenie województwa lubelskiego znajdują zatrudnienie głównie w sferze budżetowej (administracja, edukacja, służba zdrowia) lub w firmach skupionych w Lublinie.

W regionie zdecydowanie brakuje miejsc pracy dla osób na stanowiskach koncepcyjnych, a jeśli takie są, to adresuje się je do osób posiadających już doświadczenie i konkretne umiejętności wyniesione z poprzedniego miejsca pracy. Duża liczba szkół wyższych i studentów w województwie lubelskim powoduje, iż z góry należy założyć, że część absolwentów szkół wyższych będzie zmuszona do emigracji za pracą poza Lubelszczyznę.

Problemem jest zatem, aby ci absolwenci uzyskali zatrudnienia zgodne z posiadanym dyplomem w kraju lub za granicą, a więc aby posiadali kwalifikacje unikalne i poszukiwane na współczesnym rynku pracy.¹³

Idąc dalej, zgodnie z wynikami ogólnopolskich badań przeprowadzonych przez Manpower „*Niedobór talentów w Polsce i na świecie – 10 najtrudniejszych do obsadzenia zawodów w 2010 roku*”, najbardziej poszukiwanymi są, poza wykwalifikowanymi pracownikami fizycznymi, przede wszystkim menedżerowie projektów, inżynierowie, pracownicy IT. Zawody te wymagają głównie wykształcenia wyższego z zakresu nauk ścisłych i technicznych. W województwie lubelskim na studia przygotowujące do zawodów najbardziej poszukiwanych na rynku, wg raportu Manpower, decyduje się około 25% absolwentów techników i 15% liceów ogólnokształcących.

Wykształcenie niezgodne z potrzebami rynku pracy to największy problem bezrobotnych absolwentów szkół wyższych nie tylko w województwie lubelskim, ale na terenie całego kraju.

W roku akademickim 2010/2011 w województwie lubelskim uczelnie wyższe ukończyło 29394 absolwentów tj. o 592 /2,1%/ więcej niż w roku poprzednim. Największy wzrost liczby absolwentów odnotowano w Wyższej Szkole Zarządzania i Administracji w Zamościu – o 94,0%; Wyższej Szkole Społeczno – Przyrodniczej w Lublinie o 45,0 % oraz Politechnice Lubelskiej – o 34,0% /Tabela 1/.

¹² tamże

¹³ Raport z badania „Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy” - Lublin 2011



Tabela 1. Zestawienie szkół wyższych z województwa lubelskiego według liczby absolwentów i poziomu bezrobocia

WYSZCZEGÓLNIENIE	Liczba absolwentów roku akademickiego		Liczba bezrobotnych absolwentów	
	2009/ 2010	2010/ 2011	31.05. 2011	31.05. 2012
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej	10032	8795	1071	732
Katolicki Uniwersytet Lubelski	5306	5312	403	345
Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie	3231	3086	498	326
Wyższa Szkoła Ekonomii i Innowacji w Lublinie	2265	2590	216	240
Politechnika Lubelska	1584	2125	180	143
Uniwersytet Medyczny w Lublinie	1448	1603	49	40
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej	1042	1148	163	152
Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu	538	1043	153	67
Wyższa Szkoła Społeczno-Przyrodnicza w Lublinie	698	1011	87	70
Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie	771	778	66	51
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie	512	481	128	131
Wyższa Szkoła Stosunków Międzynarodowych i Komunikacji Społecznej w Chełmie	205	268	37	43
Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna w Zamościu	177	249	31	43
Wyższa Szkoła Nauk Społecznych w Lublinie	206	211	16	18
Lubelska Szkoła Wyższa w Rykach	218	211	19	11
Puławska Szkoła Wyższa	222	203	44	38
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Zamościu	214	174	65	42
Wyższa Szkoła Biznesu i Administracji w Łukowie	133	106	0	12
OGÓŁEM	28 802	29 394	3 226	2 504

Źródło: WUP Lublin „Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów” /rok akademicki 2010/2011 /

Według stanu na dzień 31.05.2012 r. w ewidencji urzędów pracy w województwie lubelskim pozostawało 2504 bezrobotnych absolwentów z wykształceniem wyższym, tj. o 722 /22,4%/ mniej niż rok wcześniej. Wojewódzki wskaźnik bezrobocia absolwentów wynosił 8,5 %.¹⁴

Dokonując analizy wskaźników poziomu bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych należy stwierdzić, iż nie do końca oddają one rzeczywiste relacje między siłą dyplomu, a możliwościami zaistnienia na rynku pracy. Potwierdza to fakt, że urzędy pracy nie dysponują danymi na temat absolwentów, którzy mogą pozostawać w rejestrach urzędów pracy na terenie innych województw, analogicznie jak absolwenci uczelni z innych terenów zasilają szeregi bezrobotnych powiatowych urzędów pracy naszego województwa. Należy również podkreślić, że nie wszyscy absolwenci rejestrują się w urzędach pracy. Jedni są zbyt ambitni, aby to zrobić, a inni wyjeżdżają za granicę w poszukiwaniu płatnego zajęcia. Do rejestracji w urzędach pracy zachęca absolwentów uczelni tylko możliwość odbycia stażu u pracodawcy lub otrzymania bezzwrotnych środków na rozpoczęcie własnego biznesu.

¹⁴ Dane WUP w Lublinie



Tabela 2. Wykaz najliczniejszych kierunków nauki w szkołach wyższych województwa lubelskiego

KIERUNKI NAUKI	LICZBA ABSOLWENTÓW ROKU AKADEMICKIEGO		LICZBA BEZROBOTNYCH ABSOLWENTÓW		% UDZIAŁ BEZROBOTNYCH ABSOLWENTÓW DO LICZBY ABSOLWENTÓW DANEGO KIERUNKU	
	2009/2010	2010/2011	31.05.2011r.	31.05.2012r.	2009/2010	2010/2011
Administracja	4048	3410	422	319	10,4	9,4
Pedagogika*	3037	3142	439	362	14,5	11,5
Filologia /obcojęzyczna/	1819	1679	158	115	8,7	6,8
Ekonomia	1245	1152	113	101	9,1	8,8
Prawo	1201	1085	123	74	10,2	6,8
Socjologia	1071	970	89	75	8,3	7,7
Fizjoterapia	932	1577	152	124	16,3	7,9
Politologia i nauki społeczne	874	808	124	119	14,2	14,7
Zarządzanie	870	1155	90	98	10,3	8,5
Filologia polska	825	675	101	63	12,2	9,3
Rolnictwo	779	711	161	86	20,7	12,1
Pielęgniarstwo	561	1047	22	23	3,9	2,2
Ochrona środowiska	532	462	99	79	18,6	17,1
Historia	516	476	71	47	13,8	9,9
Turystyka i rekreacja	453	658	51	56	11,3	8,5
Chemia	425	296	38	25	8,9	8,4
Informatyka	425	606	39	39	9,2	6,4
Matematyka	419	287	65	53	15,5	18,5
Ogrodnictwo	381	342	53	32	13,9	9,4
Technika rolnicza i leśna	386	322	50	35	12,9	10,9
Finanse i rachunkowość	366	594	6	32	1,6	5,4
Biologia	339	231	40	26	11,8	11,3
Stosunki międzynarodowe	312	336	25	28	8,0	8,3
Psychologia	306	316	31	23	10,1	7,3
Technologia żywności i żywienia człowieka	300	322	55	15	18,3	4,7
Mechanika i budowa maszyn	279	331	33	29	11,8	8,8
Zarządzanie i inżynieria produkcji	278	287	37	25	13,3	8,7
Kierunek lekarski	267	304	0	1	0,0	0,3
Budownictwo	258	337	26	29	10,1	8,6
Zootechnika	252	236	20	25	7,9	10,6
Dziennikarstwo i komunikacja społeczna	247	307	16	9	6,5	2,9
Filozofia	244	325	19	15	7,8	4,6
Towaroznawstwo	244	270	43	28	17,6	10,4
Kulturoznawstwo	221	238	19	25	8,6	10,5
Edukacja techniczno informatyczna	214	142	14	21	6,5	14,8

*dotyczy pedagogiki ogółem, w tym nauczanie początkowe, wychowanie przedszkolne, pedagogika opiekuńczo – wychowawcza, pedagogika specjalna.

Źródło: WUP Lublin „Ranking szkół wyższych według poziomu bezrobocia absolwentów” /rok akademicki 2010/2011/



Tabela 3. Kierunki o najwyższej liczbie bezrobotnych absolwentów uczelni wyższych województwa lubelskiego w latach 2009-2012

KIERUNEK	31.05.2009 r.	31.05.2010 r.	31.05.2011 r.	31.05.2012 r.
Pedagogika	204	270	439	362
Administracja	213	324	422	319
Fizjoterapia	59	117	152	124
Politologia i nauki społeczne	72	86	124	119
Ekonomia	95	156	113	101
Zarządzanie	-	-	90	98
Rolnictwo	83	120	161	86
Ochrona środowiska	39	63	99	79
Socjologia	71	98	89	75
Prawo	70	112	123	74

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Lublinie

Powyższa analiza wskazuje, że na rynku pracy niewiele się zmienia. Kierunki o najwyższej liczbie bezrobotnych, to jednocześnie kierunki najczęściej wybierane przez studentów.

Wśród najliczniejszych kierunków kończonych przez absolwentów szkół wyższych znajdują się: administracja – 3410 osób, pedagogika – 3142, filologia – 1679, fizjoterapia – 1577, zarządzanie – 1155, ekonomia – 1152, prawo – 1085, pielęgniarstwo – 1047.

Natomiast najwyższy procentowy udział bezrobotnych absolwentów do liczby absolwentów danego kierunku odnotowano po: zarządzaniu - 19,6%; matematyce - 18,4%; ochronie środowiska - 17,1%; edukacji techniczno- informatycznej - 14,8 %; politologii i naukach społecznych - 14,7%.

Najmniej absolwentów zarejestrowanych było w Urzędach Pracy po kierunkach: inżynieria materiałowa – 1 osoba; kierunek lekarski – 1; farmacja – 1; edukacja artystyczna w zakresie sztuki muzycznej – 1 osoba.

Kierunki i specjalności, po których nie odnotowano bezrobotnych absolwentów to:

- analityka medyczna,
- biologia,
- finanse i bankowość,
- fizyka techniczna,
- iberystyka,
- informatyka i ekonometria,
- jazz i muzyka estradowa,
- muzykologia,
- kierunek lekarsko-dentystyczny,
- lingwistyka stosowana.

Na podstawie danych WUP wyraźnie widać, że najwyższy wzrost bezrobocia, w porównaniu do roku 2009, wystąpił po kierunkach: fizjoterapia – o 110,2%; ochrona środowiska – 102,6 %; pedagogika – 77,5%; politologia i nauki społeczne – 65,3%; administracja – 49,8%.



Analiza struktury zawodowej bezrobotnych napływających do ewidencji powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego świadczy o niewystarczającym dostosowaniu poziomu i struktury kształcenia kadr do rzeczywistych potrzeb zmieniającego się dynamicznie rynku pracy. System edukacyjny nadal kształci w zawodach i specjalnościach, na które nie ma zapotrzebowania.

Rynek pracy województwa lubelskiego charakteryzuje się znaczną przewagą zawodów nadwyżkowych.

Nadwyżkę bezrobocia cechują nie tylko zawody wymagające niskich kwalifikacji zawodowych, ale również zawody, do których wykonywania niezbędne jest posiadanie wysokich kwalifikacji na przykład: matematycy, historycy, pedagodzy, politolodzy, socjolodzy, filolodzy, ekonomiści, fizjoterapeuci, nauczyciele języka polskiego. Wśród zawodów deficytowych, czyli takich, na które występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w danym zawodzie, odnotowano między innymi: adwokatów, lektorów języka angielskiego, logopedów, biochemików, specjalistów do spraw logistyki, doradców finansowych, urzędników podatkowych, specjalistów do spraw sprzedaży, specjalistów do spraw kluczowych klientów.¹⁵

Z raportu „Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim – analiza i prognoza na lata 2011-2012” zrealizowanego na potrzeby Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy wynika, że szkoły wyższe często przyjmują dużo studentów na kierunki, które są stosunkowo „łatwe” do ukończenia i często „tanie do prowadzenia” /nie wymagają posiadania specjalistycznych laboratoriów, urządzeń, maszyn/, jak na przykład: pedagogika, administracja, zarządzanie i marketing, politologia i nauki społeczne, filologia polska. Absolwenci tych kierunków mają duży problem ze znalezieniem pracy w zawodzie i często zasilają jedynie szeregi bezrobotnych.

Dane zawarte w *Raporcie Polska 2011 Gospodarka – Społeczeństwo – Regiony* Ministerstwa Rozwoju Regionalnego jednoznacznie wskazują, że w okresie 2007-2010 najwyższym tempem wzrostu charakteryzował się udział pracujących w grupie specjalistów, w tym głównie wzrósł popyt na specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych. W drugiej grupie, skupiającej wysoko wykwalifikowaną kadrę /przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy/ również zaobserwowano wzrost popytu na pracę.

Kolejnym czynnikiem, oprócz wykształcenia, jak wynika z analizy treści ofert internetowych i prasowych, decydującym o powodzeniu na rynku pracy, jest posiadanie doświadczenia. Ponadto lubelscy pracodawcy oczekują od kandydatów na pracowników określonych kompetencji ponadzawodowych, takich jak: komunikatywność, wysoka motywacja i zaangażowanie, dobra organizacja pracy własnej, łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji, samodzielność. W zależności od charakteru stanowiska pracy formułowane są wymagania dodatkowe, jak na przykład: umiejętność obsługi komputera, posiadanie prawa jazdy kat. B, znajomość języka obcego /najczęściej języka angielskiego/.¹⁶

Bardzo wielu pracodawców, szukających pracowników, doświadcza problemów w znalezieniu odpowiednich osób. Największe problemy dotyczą znalezienia osób w zawodach, które jednocześnie są najczęściej poszukiwane, czyli: **specjalistów** – do spraw zdrowia, spraw ekonomicznych i zarządzania, nauczania i wychowania, nauk fizycznych, matematycznych i technicznych, ale również średni personel do spraw biznesu i administracji.

¹⁵ „Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim w I półroczu 2012”, WUP Lublin

¹⁶ „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim LORP – pilotaż”, Lublin 2011



Tabela 4. Zawody w jakich najczęściej poszukiwani są pracownicy w różnych województwach (odsetek pracodawców poszukujących pracowników)

	Wyżsi urzędnicy i kierownicy	Specjaliści	Technicy i inny średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług i sprzedawcy	Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	Operatorzy i monterzy maszyn	Prac. przy pracach prostych	OGÓŁEM
Dolnośląskie	4%	4%	16%	14%	19%	30%	7%	4%	238
Kujawsko-pomorskie	4%	20%	14%	11%	15%	41%	24%	11%	174
Lubelskie	6%	25%	15%	6%	17%	31%	27%	3%	175
Lubuskie	5%	20%	17%	5%	25%	39%	13%	5%	160
Łódzkie	3%	24%	16%	23%	17%	22%	14%	9%	216
Małopolskie	6%	32%	3%	13%	31%	24%	10%	4%	225
Mazowieckie	3%	28%	19%	12%	21%	20%	12%	10%	429
Opolskie	0%	8%	11%	11%	31%	24%	26%	4%	145
Podkarpackie	8%	29%	9%	8%	15%	29%	21%	1%	191
Podlaskie	5%	15%	24%	8%	15%	31%	22%	10%	147
Pomorskie	8%	21%	14%	10%	11%	20%	27%	4%	203
Śląskie	0%	30%	14%	20%	16%	18%	13%	8%	302
Świętokrzyskie	0%	15%	17%	5%	30%	29%	26%	0%	130
Warmińsko-mazurskie	1%	9%	24%	8%	24%	27%	26%	11%	142
Wielkopolskie	1%	16%	30%	12%	9%	30%	10%	7%	265
Zachodniopomorskie	11%	44%	34%	20%	1%	28%	7%	0%	133

Uwaga: ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi procenty nie sumują się do 100.

Źródło: BKL – Badanie Pracodawców 2010.

SYSTEMY MONITOROWANIA LOSÓW ABSOLWENTÓW WYKORZYSTYWANE PRZEZ POLSKIE UCZELNIE I ICH EFEKTYWNOŚĆ

Badania losów zawodowych absolwentów szkół wyższych uznawane są obecnie za priorytet w podwyższaniu jakości kształcenia oraz dostosowywaniu oferty edukacyjnej do wymogów współczesnego rynku pracy. Krąg odbiorców informacji na temat ścieżek karier osób po studiach jest szeroki. Wśród grup docelowych należy wymienić kandydatów na studia wyższe, pracodawców, władze itp.

W Polsce długo nie interesowano się losami zawodowymi absolwentów. Badania na ten temat prowadzono sporadycznie i wybiórczo, w ramach indywidualnych inicjatyw. Wciąż trwają prace nad stworzeniem ogólnokrajowego systemu. Istotne jest, aby zaprojektować system, który jak najlepiej sprawdzi się w polskich warunkach.

Dotychczas prowadzone były dwa rodzaje badań losów absolwentów – jedno prowadzone przez instytucje edukacyjne, a oparte o utrzymanie kontaktów ze swoimi absolwentami. Badania takie mają jednak ograniczony zakres, ze względu na trudności w utrzymaniu kontaktów z absolwentami w dłuższym okresie. Tylko kilka procent spośród przeszło 450 krajowych uczelni wyższych monitorowało losy absolwentów i robiło to najczęściej w formie ankiety papierowej. Prowadzone były także reprezentatywne ankietowe badania absolwentów, jednak skupiały się one na przejściu absolwentów z edukacji do pierwszego miejsca pracy oraz wykonywania pracy w ciągu pierwszych 12 miesięcy bez modułu pozwalającego na retrospektywne badanie ścieżek zawodowych czy edukacyjnych. Przeprowadzane badania wśród absolwentów szkół wyższych są



bardzo okrojone, analizy dokonywane są głównie w odniesieniu do typów szkół, kierunków kształcenia absolwentów, między innymi w zakresie pierwszego doświadczenia zawodowego w znaczeniu ogólnym.

Inaczej niż w Polsce wygląda sytuacja w krajach europejskich. Jako pierwsze, badanie losów absolwentów przeprowadziły Niemcy. W 1989 roku firma HIS GmbH (Hochschul Informations System GmbH) zrealizowała projekt pod nazwą *Absolventenforschung und Lebenslanges Lernen* (Badanie absolwentów i kształcenia ustawicznego).

Następnie sytuacją zawodową swoich byłych studentów zainteresowały się Wielka Brytania oraz Włochy.

W 1994 roku ruszyły dwa badania: brytyjskie *Destinations of Leavers from Higher Education* (DLHE – Sytuacja absolwentów szkół wyższych na rynku pracy) i włoskie *Profilo dei laureati* (Charakterystyka absolwenta).

W 1997 roku pierwsze badanie absolwentów uczelni wyższych przeprowadziła Francja. Realizacją przedsięwzięcia zajęła się instytucja Centre d'études et de recherche sur lesqualifications (CEREQ - Centrum Studiów i Badań nad Kwalifikacjami).

W 2004 roku badania *Ura ja työllisyys tutkimuskeskus suomalaisista yliopistoista valmistuneista* (Zatrudnienie i kariera absolwentów szkół wyższych) w formie pilotażowej zrealizowała Finlandia.

W 2009 roku do śledzenia karier młodych ludzi dołączyła Austria. Projekt *Arbeitssituation von Universitaets und FachhochschulabsolventInnen* (ARUFA - Sytuacja zawodowa absolwentów uniwersytetów oraz zawodowych szkół wyższych) został zrealizowany przez niemiecki instytut Das Internationale Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel) przy współpracy z Uniwersytetem Alpen-Adria w Klagenfurcie.¹⁷

REKOMENDACJE Z POWYŻSZEJ EKSPERTYZY DLA POLSKI

Uczestnicy badania

Monitoring losów zawodowych absolwentów powinien obejmować wszystkie uczelnie wyższe w kraju – bez względu na formę własności i profil kształcenia. Do kryteriów oceny szkół wyższych dokonywanych przez Polską Komisję Akredytacyjną powinna zostać wprowadzona analiza sytuacji zawodowej absolwentów danej uczelni. Wzorem krajów Europy Zachodniej, w badaniu losów zawodowych absolwentów powinny brać udział osoby z tytułem licencjata, magistra, doktora.

Metoda badawcza

Doświadczenia takich krajów jak Niemcy, Wielka Brytania czy Włochy pokazują, że dobrym rozwiązaniem jest zastosowanie badań o charakterze panelowym. Ankietowanie tych samych respondentów

¹⁷ Ekspertyza: Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach europejskich, Kraków 2010



w pewnych odstępach czasowych pozwala uchwycić dynamikę zmian – w tym przypadku statusu i pozycji na rynku pracy absolwentów uczelni wyższych.

W analizowanych krajach zachodnioeuropejskich najczęściej stosowaną techniką pomiaru sytuacji zawodowej absolwentów jest kwestionariusz ankiety. Jest on przesyłany do respondenta drogą pocztową lub udostępniany w formie on-line.

Jakość gromadzonych danych zależy nie tylko od liczebności próby badawczej, ale także od trafności jej doboru. Istnieje bowiem niebezpieczeństwo wypełnienia kwestionariusza przez osoby niepowołane (np. nieposiadające dyplomu uczelni wyższej). Badania prowadzone przez Internet mają jeszcze jedno niebezpieczeństwo: brak zabezpieczeń może doprowadzić do wielokrotnego wypełniania ankiety przez te same osoby. Z problemem tym poradzili sobie Włosi oraz Austriacy. W przypadku tych pierwszych, uczelnie wyższe przydzielają swoim absolwentom specjalny login i hasło, które dają dostęp do kwestionariusza umieszczonego w portalu almalaurea.it. W Austrii z kolei stosowany jest indywidualny kod dostępu, przydzielany losowo uczestnikom badania.

Warto pamiętać, że nie zawsze Internet okazuje się najlepszym kanałem dotarcia do respondenta.

Z miesiąca na miesiąc powiększa się liczba wysyłanego na skrzynki pocztowe spamu. Istnieje niebezpieczeństwo, że zaproszenie do badania zostanie usunięte niczym informacja reklamowa, bez uprzedniego zapoznania się z treścią. Paradoksalnie znacznie skuteczniejszy może okazać się list tradycyjny. W Wielkiej Brytanii przypomnienia o badaniu wysyłane są pocztą tradycyjną. Tekst umieszczony jest na kartkach pocztowych, dzięki czemu współlokatorzy (rodzina, przyjaciele) mają również szansę się z nimi zapoznać. Ci z kolei mogą skłonić absolwenta do wypełnienia kwestionariusza. Najnowszym kanałem dotarcia do potencjalnego uczestnika badania są popularne wśród młodych ludzi sms-y.

Narzędzie badawcze

Warto również zadbać o dobrze skonstruowaną ankietę, przede wszystkim dostosowaną do odbiorcy. Przykładowo w Finlandii pytania dotyczą następujących obszarów tematycznych: edukacja i historia zatrudnienia, sytuacja społeczno-zawodowa w momencie ukończenia studiów, pierwsza praca po zakończeniu studiów, rola, jaką dyplom ogrywa w karierze zawodowej. Ważna jest również opinia o jakości kształcenia na danej uczelni, satysfakcji z wiedzy i umiejętności nabytych na studiach.

Liczba pytań w poszczególnych obszarach powinna być dostosowana do absolwenta. Inny zakres informacji można uzyskać od osoby, która ukończyła studia stacjonarne, inny od absolwenta studiów niestacjonarnych. Znaczenie ma również stopień wykształcenia (licencjat, magister, doktorat). Przykładowo, w przypadku studentów niestacjonarnych studiów magisterskich szczególnie interesującą kwestią wydaje się być doświadczenie zawodowe, zdobyte już w trakcie trwania edukacji. Warto również pomyśleć o możliwości wzbogacenia kwestionariusza podstawowego o dodatkowe pytania opracowane przez uczelnie wyższe. Niemiecki INCHER Kassel zezwala na taką praktykę, ale tylko po uprzedniej konsultacji. Niezmienny musi jednak pozostać tzw. trzon ankiety (pytania podstawowe, wspólne dla absolwentów ze wszystkich badanych szkół wyższych). Podobną praktykę stosują także biura karier uniwersytetów w Finlandii.

Zapewnienie wysokiej stopy zwrotu ankiet

Brak zainteresowania badaniem to problem, który już w pierwszej fazie projektu może zdeterminować niską responsywność i reprezentatywność uzyskiwanych wyników. Bardzo ważny jest pierwszy kontakt



z absolwentem. Zazwyczaj do tego celu wykorzystywane są listy elektroniczne, które umożliwiają przekazanie informacji w tani i szybki sposób. Mają one przede wszystkim zachęcić do wypełnienia ankiety. W Wielkiej Brytanii funkcję motywacyjną pełnią symboliczne datki i prezenty. Czasami uniwersytety decydują się na niewielkie honoraria/prezenty w zamian za udział w badaniu. We Francji ważny element listu stanowi tzw. zielona linia, czyli numer telefonu, pod który absolwenci mogą dzwonić z dodatkowymi pytaniami oraz umawiać terminy spotkań.

Problem braku zaangażowania absolwentów w badanie nasila się po kilku latach od zakończenia edukacji. O ile kontakt z młodym człowiekiem bezpośrednio po obronie jest stosunkowo łatwy, o tyle po kilku latach już niekoniecznie. Dane teleadresowe mają to do siebie, że szybko ulegają dezaktualizacji. Stąd każdy kwestionariusz powinien zawierać prośbę o aktualizację numeru telefonu czy adresu e-mail. Takie rozwiązanie stosuje przykładowo niemiecki HIS.

Dotarcie do respondenta to tylko połowa sukcesu. Ważne, aby osoba podchodząca do badania była poinformowana o jego zakresie tematycznym oraz przygotowana do udzielania odpowiedzi na trudne pytania. Pracownicy francuskiego CEREQ wychodzą z założenia, że opisanie kariery zawodowej nie należy do łatwych zadań. Dlatego już w liście zapraszającym do udziału w projekcie proszą o wypełnienie tzw. kalendarza zawodowego. Czynności ta znacznie usprawnia przebieg późniejszego wywiadu telefonicznego.

We Francji dużą wagę przywiązuje się do konsultacji społecznych. Uczestnicy badań mogą wypowiadać się na temat ankiet na specjalnie przeznaczonym do tego celu blogu. Możliwość opiniowania badania dają również Finowie. W tym wypadku jednak absolwenci nie oceniają całego projektu, ale tylko jakość narzędzia badawczego. Mogą dzielić się swoją opinią w trakcie wypełniania kwestionariusza.

Samo zebranie danych nie wystarczy. Badanie ma bowiem sens, jeśli jego wyniki przyczyniają się do usprawnienia systemu edukacji. Osoba, która ukończyła studia wyższe powinna mieć realną szansę znalezienia swojego miejsca na rynku pracy. Z drugiej strony pracodawcy oczekują dobrze wykształconych absolwentów.

Pierwszym krokiem do realizacji tych celów jest publikacja uzyskanych informacji oraz dotarcie z wiedzą do odpowiednich adresatów. Wśród analizowanych krajów bardzo dobry system przetwarzania wiedzy prezentuje Francja. CEREQ publikuje informacje o badaniach (zarówno metodologię, jak i wyniki) na swojej stronie internetowej. Wiedza podawana jest w kilku formach: raport główny, krótkie syntezy oraz szczegółowe wyniki badań. Podobnie jest w niemieckim badaniu HIS. Obok obszernego raportu, zawierającego wyniki badania, publikowane są tam również krótsze, bardziej szczegółowe analizy, poświęcone wybranym aspektom kariery zawodowej absolwentów.

Ciekawe rozwiązanie stanowi także różnicowanie raportów w zależności od potrzeb zgłoszonych przez ich odbiorców. Taką praktykę stosuje Instytut INCHER z Uniwersytetu w Kassel. Poza ogólnym raportem (ok. 500 stron) każda uczelnia otrzymuje własny raport końcowy, przygotowany zgodnie z jej wytycznymi. Takie indywidualne analizy różnią się zawartością oraz stopniem porównania z innymi uczestnikami itp.



Wyniki badania

Wyniki badawcze składają się z dwóch zasadniczych części. Pierwsza z nich stanowi analizę badań o charakterze ilościowym, realizowanych za pomocą kwestionariusza ankiety, zawierającej pytania otwarte i zamknięte. Druga jest analizą badań jakościowych, realizowanych za pomocą wywiadu telefonicznego. Każda z części obejmuje zagadnienia, które swoim zakresem odnoszą się do tez szczegółowych, ściśle wynikających z głównego problemu.

Ze względu na różnorodność celów badawczych utworzono 3 grupy badawcze i zindywidualizowano kwestionariusze ankietowe. Kwestionariusze zostały uzgodnione w zakresie merytorycznym w gronie ekspertów i pracowników Biura Projektu. Kwestionariusze badań ankietowych oraz zestawienia zbiorcze z wyników badań wykorzystane do opracowania Raportu pozostają w dokumentacji odrębnej Biura Projektu „System monitoringu losów absolwentów”.

W celu dokonania dogłębnej analizy problemu utworzono 3 grupy badawcze:

1. studenci ostatnich roczników III poziomów kształcenia,
2. przedstawiciele pracodawców województwa lubelskiego,
3. uczelnie wyższe (pracownicy dziekanatów, biur karier, działów toku studiów, kadra naukowo-dydaktyczna - odpowiedzialni za prowadzenie monitoringu losów zawodowych absolwentów).

Prezentacja opinii studentów trzech stopni kształcenia

Charakterystyka próby

Zdecydowana większość respondentów biorących udział w badaniu to mężczyźni. Stanowią oni łącznie 72% badanych, a kobiety 28%. W tym 56% należy do osób żyjących w stanie wolnym, a 44% to osoby żonate/zamężne.

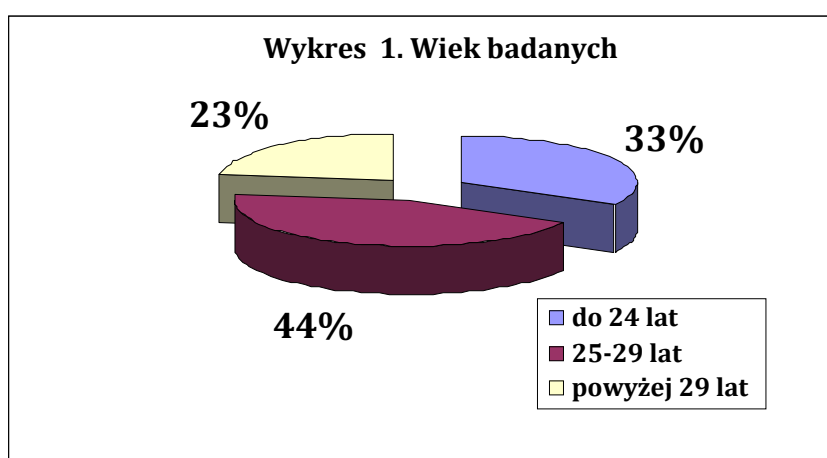
Jeśli chodzi o miejsce zamieszkania, to największa ilość osób mieszka w mieście powyżej 100 tys. mieszkańców, mianowicie jest to 48%, a najmniejsza populacja czyli 5% zamieszkuje miasto od 10 do 25 tys. mieszkańców.

W odniesieniu do wieku badanych osób, to największa grupa respondentów ma od 25 do 29 lat. Drugą co do liczności kategorią były osoby w wieku do 24 lat. W badaniu wzięli także udział respondenci, którzy mieli powyżej 29 lat. Szczegółowy rozkład próby ze względu na wiek przedstawia tabela 1.



Tabela 1. Wiek badanych

WIEK BADANYCH	N	%
DO 24 LAT	27	33
25-29 LAT	36	44
POWYŻEJ 29 LAT	19	23
OGÓŁEM	82	100%



Jeśli chodzi o rodzaj studiów respondentów, to 41% stanowiły osoby uczące się na studiach magisterskich, a 37% to osoby będące na studiach doktoranckich. Najmniejszy procent osób w próbie stanowili licencjaci – 22%.

Struktura próby ze względu na tryb studiów przedstawia się następująco: 57% są to osoby uczące się w systemie studiów stacjonarnych, a 43% to studenci studiów niestacjonarnych.

Największa kategoria badanych – 45%, to studenci kierunku studiów w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych. Duża grupa respondentów studiuje kierunki społeczno-polityczne i techniczne. Ponadto wśród badanych znalazły się osoby studiujące kierunki w obszarze nauk humanistyczno-filologicznych. Niektórzy z badanych studiowali dwa kierunki jednocześnie.



Tabela 2. Kierunki studiów

KIERUNEK STUDIÓW W OBSZARZE:	N	%
Nauk społeczno-politycznych	26	23%
Nauk matematyczno-przyrodniczych	37	33%
Nauk humanistyczno-filologicznych	2	2%
Nauk technicznych	47	42%
OGÓŁEM	112	100%

Studenci studiów licencjackich najczęściej studiowali kierunki studiów w obszarze nauk matematyczno-przyrodniczych, a studenci studiów magisterskich - nauki techniczne. Natomiast doktoranci, podobnie jak licencjaci - kierunki nauk matematyczno - przyrodniczych.

Tabela 3. Kierunki studiów ze względu na stopnie kształcenia

KIERUNKI STUDIÓW	LICENCJAT	MAGISTER	DOKTORAT
Nauki społeczno-polityczne	72%	9%	25%
Nauki matematyczno-przyrodnicze	22%	44%	45%
Nauki humanistyczno-filologiczne	6%	0%	2%
Nauki techniczne	0%	47%	28%
OGÓŁEM	100%	100%	100%

Zadowolenie z odbytych studiów

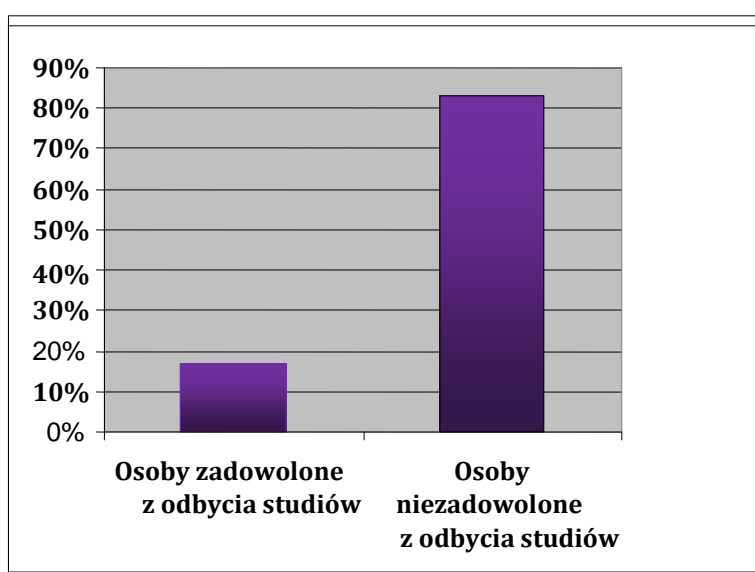
W badaniu poruszono również aspekt satysfakcji ze studiów. 17% stanowiły osoby zadowolone z odbywania studiów, a 83% to respondenci, którzy wyrazili swoje niezadowolenie. Tłumaczyli to między innymi problemem ze znalezieniem pracy po studiach, brakiem odpowiedniego przygotowania do rynku pracy i małą ilością praktyk.



Tabela 4. Ocena studiów ogółem

OCENA STUDIÓW	N	%
Osoby zadowolone z odbycia studiów	14	17 %
Osoby niezadowolone z odbycia studiów	68	83 %
OGÓŁEM	82	100%

Wykres 3. Ocena studiów



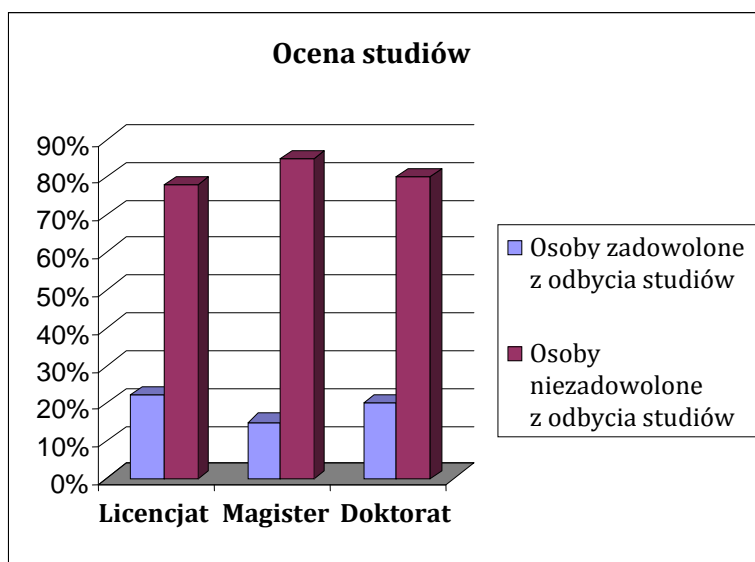
Licencjaci wyrażając swoje niezadowolenie ze studiów, skarżyli się głównie na problem ze znalezieniem pracy. Dla magistrantów, powodem niezadowolenia był przesyt teorii, brak praktyki przygotowującej na obecny rynek pracy, będący skutkiem problemów ze znalezieniem pracy. Doktoranci również sugerowali wymienione wyżej powody niezadowolenia.



Tabela 5. Ocena studiów ze względu na stopnie kształcenia

OCENA STUDIÓW	LICENCJAT	MAGISTER	DOKTORAT
Osoby zadowolone z odbycia studiów	22%	15%	20%
Osoby niezadowolone z odbycia studiów	78%	85%	80%
OGÓŁEM	100%	100%	100%

Wykres 4. Ocena studiów ze względu na trzy stopnie kształcenia



Ocena przydatności studiów

Respondenci, oceniając ogólnie zadowolenie ze studiów, oceniali również przydatność programu studiów. 20% badanych wskazało na przydatność programu studiów. Natomiast 80% pozostałych osób stwierdziło brak przydatności programu studiów, uzasadniając swoje wypowiedzi następująco:

- brak odpowiedniego przygotowania do obecnego rynku pracy,
- brak praktyki, zajęcia teoretyczne,
- przestarzały program studiów,
- zbyt mała liczba ćwiczeń.



Kategoria osób, które uznały program studiów za mało przydatny, podkreśliła, że jest on także przestarzały. Na pytanie: *Czy program kształcenia jest nowoczesny?* 60 % osób uznało, że NIE, program kształcenia jest przestarzały. Natomiast 40% osób wyraziło odmienną opinię.

Generalnie rzecz biorąc wszyscy negatywnie ocenili program studiów. Licencjaci, uznając program studiów za mało przydatny, wysuwali następujące argumenty: mała liczba zajęć praktycznych i przestarzała wiedza. Magistranci, oceniając program studiów negatywnie, wskazali na brak odpowiedniego sprzętu laboratoryjnego, w tym na urządzenia sprzed kilkadziesiąt lat. Doktoranci również negatywnie odnieśli się do programu studiów, wymieniając te same powody co wcześniej omówieni respondenci.

Kontynuując temat oceny przydatności studiów, badana grupa wskazała na wady i zalety studiów. Najwięcej procent wśród wad osiągnęło stwierdzenie **braku praktyki**, a spośród zalet - **wykształcenie wyższe**.

Stopień zawodowy licencjata wyróżniając wady i zalety studiów za największą zaletę uznał możliwość rozwijania zainteresowań, a za największą wadę – zbyt dużo teorii a mało praktyki. Ta samą wadę wskazali magistrowie i doktoranci, a za zaletę uznali wykształcenie.

Jeśli chodzi o funkcjonalność programu kształcenia, to również widać, że znaczna większość badanych osób wyraża swoje niezadowolenie. Uzasadnia to - niedostosowaniem do dzisiejszego rynku pracy, programem kształcenia oraz brakiem odpowiednio wykwalifikowanej kadry.

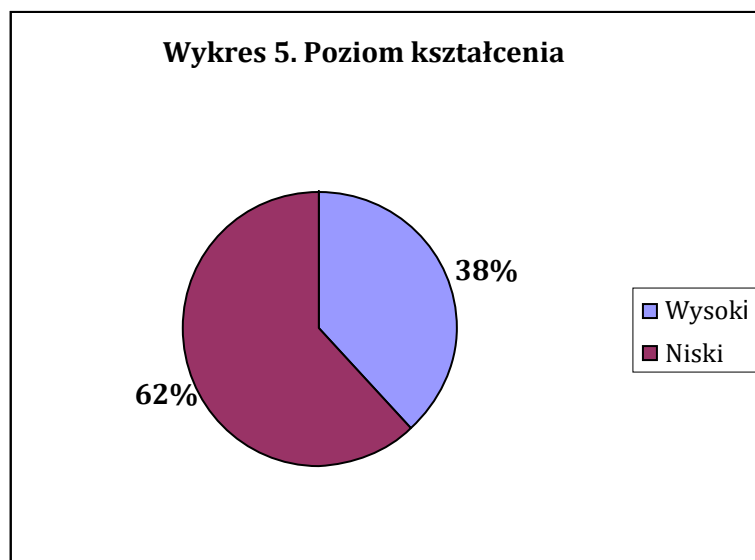
Ocena poziomu kształcenia

Licencjaci wypowiadając się na temat poziomu kształcenia w uczelni, uznali, że jest on bardzo niski, ponieważ nie wybiega poza standardowy program kontynuowany od kilkadziesiąt lat. Tego samego zdania były również osoby studiujące w stopniu magistra jak i doktora.

Tabela 5. Określenie poziomu kształcenia ogółem

POZIOM KSZTAŁCENIA	N	%
WYSOKI	31	38%
NISKI	51	62 %
OGÓLEM	82	100%





W przeprowadzonych badaniach poruszono również kwestie doboru tematu pracy dyplomowej. Pytano respondentów np. *W jakim stopniu temat pracy dyplomowej został przygotowany pod kątem przyszłej, bądź aktualnej pracy zawodowej?* Większość ankietowanych uznała, iż w średnim stopniu ich praca dyplomowa została przygotowana pod kątem przyszłej pracy.

Na trzech stopniach kształcenia, pojawiła się następująca odpowiedź dotycząca pracy dyplomowej: *„Brak możliwości samodzielnego wybrania tematu pracy dyplomowej i brak związku tematu pracy dyplomowej z przyszłą, bądź aktualną pracą zawodową”*.

Samoocena atrakcyjności absolwentów uczelni na rynku pracy

Dość pesymistycznie przedstawia się samoocena studentów dotycząca ich atrakcyjności na lokalnym rynku pracy. Okazuje się bowiem, iż większość z badanej grupy osób pracujących stwierdza, że są oni mało atrakcyjni dla potencjalnych pracodawców. Ponadto ta nieatrakcyjność wiąże się między innymi z brakiem kwalifikacji zawodowych nabytych podczas studiów.

Motywy, które najbardziej przyczyniają się do niemożności podjęcia pracy, zdaniem respondentów, to:

- motywacja do pracy (35 osób),
- umiejętności interpersonalne (27 osób),
- doświadczenie zawodowe (20 osób),
- znajomość języków obcych (18 osób),
- umiejętności komputerowe (14 osób),
- wiedza i umiejętności zdobyte na studiach (12 osób),
- certyfikaty zawodowe uzyskane na studiach (10 osób).



Pozostała część badanych podkreśliła w swoich wypowiedziach – inne negatywne działania występujące na uczelniach, które utrudniają ich zdaniem wejście na rynek pracy. Są to między innymi:

- brak praktyki (22 osoby),
- dużo teorii (22 osoby),
- niepotrzebne treści (31 osób).

Podsumowując, zdecydowana większość studentów biorących udział w badaniu negatywnie oceniła działania uczelni związane z przygotowaniem studentów do wejścia na rynek pracy.

Postrzeganie działalności biura karier na uczelni

Wśród pozytywnych działań podejmowanych przez uczelnie, badani studenci najczęściej wskazywali na działalność biura karier. 43% badanych miało kontakt z biurem, a 57 % nie kontaktowało się z biurem karier m.in. z niżej wymienionych powodów:

- brak zainteresowania,
- brak informacji o istnieniu biura karier,
- brak wiedzy na temat biura - do czego służy.

Tabela 6. Kontakt z Biurem Karier ogółem

KONTAKT Z BIUREM KARIER	N	%
Osoby kontaktujące się z biurem karier	35	43 %
Osoby nieutrzymujące kontaktu z biurem karier	47	57 %
OGÓŁEM	82	100 %

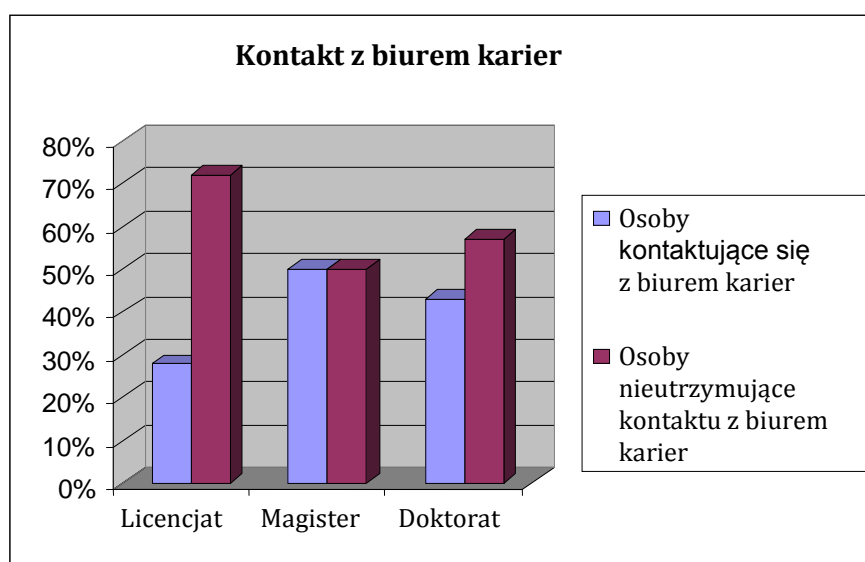
Analizując dokładniej kontakt z biurem karier ze względu na stopnie kształcenia, dowiadujemy się, iż licencjaci w bardzo małym stopniu korzystali z pomocy biura karier, a co więcej większość nie wiedziała o istnieniu biura i jego działalności. Magistranci również nie mieli większego kontaktu z biurem, tłumacząc to tym, że biuro karier przeznaczone jest tylko dla najlepszych studentów. Doktoranci również nie korzystali z pomocy biura karier.



Tabela 7. Kontakt z biurem karier ze względu na stopnie kształcenia

KONTAKT Z BIUREM KARIER	LICENCJAT	MAGISTER	DOKTORAT
Osoby kontaktujące się z biurem karier	28%	50%	43%
Osoby nieutrzymujące kontaktu z biurem karier	72%	50%	57%
OGÓŁEM	100%	100%	100%

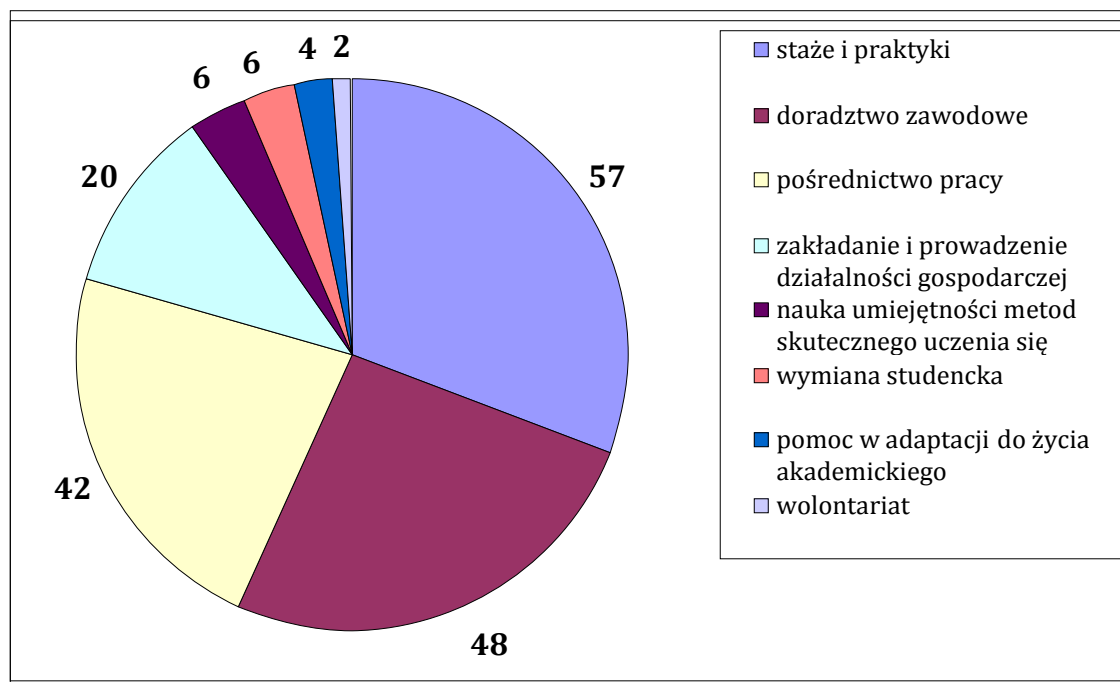
Wykres 6. Kontakt z biurem karier ze względu na stopnie kształcenia



Zdania na temat działalności Biur Karier były podzielone. Prawie tyle samo osób wypowiedziało się pozytywnie na temat działalności biura, co i negatywnie. Respondenci wskazali również na rodzaj wsparcia jakiego oczekiwaliby od biura w zakresie poszukiwania zatrudnienia, co obrazuje poniższy wykres.



Wykres 7. Liczba osób deklarująca wybraną potrzebę wsparcia biura karier w zakresie poszukiwania zatrudnienia



Badani nie dostrzegali działań związanych z monitorowaniem losów zawodowych absolwentów. Mają jednak świadomość, iż uczelnia zajmuje się badaniami monitorującymi losy studentów i absolwentów (41% wskazań), lecz większość nie wie w jakim celu te badania są przeprowadzane (39% wskazań) i w jakiej formie (60% wskazań).

Analizując temat monitoringu losów absolwentów, ze względu na stopnie kształcenia, zauważamy, że nie jest on dobrze znany studentom/absolwentom. Licencjaci (aż 72% badanych) to osoby, które nie słyszały o badaniu losów absolwentów. Magistranci - 65% badanych - nie wiedzieli o takim przedsięwzięciu, a jeśli chodzi o doktorantów, to odsetek osób nieświadomych monitoringu losów absolwentów wyniósł 53%. Warto podkreślić, że mimo swojej niewiedzy na temat badania losów absolwentów – badana grupa (77% wskazań) deklarowała chęć uczestnictwa w przyszłości w podobnych badaniach. Zaledwie 23% nie wyraziło chęci.

Ważną informacją jest również to, iż 72% pytanych twierdzi, że widzi potrzebę monitorowania losów absolwentów (wykres 8) ponieważ:

- monitoring pozwoli na rozwój uczelni,
- wsparcie zawodowe,
- dostosowanie kształcenia do rynku pracy,
- wprowadzenie ewentualnych zmian do systemu kształcenia.

Jedynie 28% nie widzi takiej potrzeby lub uzasadnia to brakiem czasu na udział w takich przedsięwzięciach.



Wykres 8. Potrzeba monitorowania losów absolwentów



Licencjaci i magistranci uzasadniają potrzebę monitorowania losów absolwentów możliwością przyszłego dostosowania kształcenia do rynku pracy. Przydatne to będzie, ich zdaniem, dla przyszłych studentów. Doktoranci również wymieniają w swoich wypowiedziach powyższe powody potrzeby monitorowania losów absolwentów dodając jeszcze: możliwość wprowadzenia ewentualnych zmian w systemie kształcenia.

Wyniki jakościowego badania opinii pracodawców

W ramach grupy drugiej przebadano przedstawicieli 9 lubelskich pracodawców z sektora publicznego i niepublicznego.

1. Charakterystyka metody badania i próby badawczej

Badanie pracodawców przeprowadzono za pomocą techniki wywiadu swobodnego. Wywiady swobodne pozwalają na wykrycie nowych zjawisk, idei lub problemów, uzyskanie pogłębionych i szczegółowych odpowiedzi na dany temat. Wywiad jest zatem pewnym procesem, w którym badający stara się oddziaływać na badanego za pomocą stawianych mu pytań i skłaniać go do udzielenia wypowiedzi na temat będący przedmiotem jego badań.

Kwestionariusz wywiadu zawierał 9 pytań otwartych, za pomocą których badający dążył do uzyskania szczegółowych informacji na temat opinii respondentów co do kompetencji absolwentów uczelni wyższych i oceny poziomu ich wiedzy teoretycznej i praktycznej, a także zainteresowania respondentów współpracą z uczelniami wyższymi w obszarze pośrednictwa pracy, staży zawodowych, praktyk studenckich i monitoringu losów zawodowych absolwentów.



Wywiady oparte na ankiecie zawierającej pytania otwarte przeprowadzono telefonicznie z właścicielami firm, pracownikami kadr, kierownikami komórek personalnych, prezesami zarządu. Wśród respondentów byli przedstawiciele następujących pracodawców z terenu województwa lubelskiego:

1. ZOMAR S.A.;
2. Perfekt sp. z o.o.;
3. Hurtownia ARKADIA J.L.D. Olchowski s.j.;
4. Drukarnia ATTYLA Spółka Jawna;
5. TECHNOBUD sp. z.o.o.;
6. Przedsiębiorstwo Wielobranżowe "MELIX" Sp. z o.o.;
7. TELEKTRIM S.A.;
8. Spółdzielnia Mleczarska BIELUCH;
9. Starostwo Powiatowe w Chełmie;
10. Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego.

2. Opinie pracodawców na temat kompetencji absolwentów szkół wyższych

Badanie pokazało, iż pracodawcy najczęściej oczekują od absolwentów szkół wyższych wykształcenia zawodowego, związanego ze stanowiskiem pracy i branżą pracodawcy, umiejętności społecznych takich jak: kreatywność, samodzielność pracy, umiejętność pracy w zespole, wysoka motywacja do pracy, komunikatywność. Natomiast nie dla wszystkich badanych pracodawców doświadczenie zawodowe jest czynnikiem decydującym o przyjęciu absolwenta do pracy. Wśród badanych pracodawców znajduje się grupa skłonna przyuczać do zawodu jeżeli absolwent spełni wyżej wymienione wymagania. Niemniej jednak wszyscy respondenci wskazywali doświadczenie zawodowe (min. 6 m-cy) jako istotny czynnik mający wpływ na zatrudnienie.

Tendencja wśród badanych pracodawców jest następująca: zatrudniają absolwenta bez doświadczenia zawodowego i dają mu 6 do 12 miesięcy na nabycie doświadczenia zawodowego, albo doświadczenie zawodowe stawiają jako decydujące kryterium do podjęcia decyzji o zatrudnieniu na danym stanowisku pracy.

Większość przebadanych pracodawców ocenia kompetencje zatrudnionych u siebie absolwentów szkół wyższych dość wysoko i większość jest zadowolona z wykonywanej przez nich pracy. Dostrzegają duży potencjał młodych absolwentów szkół wyższych, podkreślają jednak brak praktycznych doświadczeń i kompetencji społecznych.

3. Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów szkół wyższych

W zakresie oczekiwań dotyczących kompetencji absolwentów badania wykazały różnicę w podejściu pracodawców z sektora prywatnego i sektora publicznego. Badanie wykazało również, że aż 3/4 badanych pracodawców chętnie organizuje miejsca staży i praktyk.



Pracodawcy z sektora prywatnego w mniejszym zakresie tworzą miejsca praktyk aniżeli pracodawcy reprezentujący sektor państwowy. Taka sytuacja wynika ze specyfiki obu sektorów. Sektor prywatny ukierunkowany jest na zysk i każdego zatrudnionego praktykanta ocenia pod kątem jego przydatności w firmie. Natomiast sektor państwowy uważa to za swój obowiązek i realizację własnych celów statutowych. Pracodawcy reprezentujący sektor prywatny kładą nacisk na doświadczenie zawodowe, wysoką motywację do pracy, kreatywność i samodzielność pracy. Natomiast dla pracodawcy reprezentującego sektor publiczny ważniejszy jest dyplom, poziom wykształcenia i wiedza. Pracodawcy z tego sektora przyjmują na praktykę i staż zawodowy większość zgłaszających się absolwentów uczelni wyższych.

Badanych pracodawców różni także zatrudnialność absolwentów po odbytych praktykach/stażach. Pracodawcy prywatni częściej zatrudniają absolwentów po odbytych praktykach/stażach na etat aniżeli pracodawcy z sektora publicznego.

Dla większości objętych badaniem pracodawców nie ma znaczenia przy przyjmowaniu do pracy absolwenta, jaką ukończył uczelnię (publiczną czy niepubliczną), ważniejszy jest ukończony kierunek studiów i poziom wiedzy niezbędnej w branży i na stanowisku pracy, w ramach którego ma być zatrudniony absolwent.

4. Współpraca pracodawców z uczelniami wyższymi

Wszyscy badani pracodawcy wykazują otwartą postawę w kierunku współpracy z uczelniami wyższymi. Pracodawcy z sektora państwowego są bardziej otwarci na współpracę z biurami karier w zakresie pośrednictwa pracy, organizacji praktyk i staży zawodowych aniżeli pracodawcy prywatni. Należy jednak podkreślić, że większość badanych pracodawców nie miała styczności z biurem karier. Respondenci nie prowadzą stałej współpracy z uczelniami w zakresie organizacji praktyk, ponieważ jak twierdzą, uczelnie o to nie zabiegają. Do pracodawców zgłaszają się sami studenci. Zdaniem respondentów, uczelnie nie interesują się programem praktyk, brak jest również nadzoru w zakresie organizacji praktyk ze strony uczelni, co zdaniem badanych ma duży wpływ na jakość nabytych umiejętności i ewentualne dalsze zatrudnienie absolwenta. Wskazane jest zatem, aby uczelnie wypracowały taki system organizacji praktyk, który stwarzałby absolwentom większe szanse na rynku pracy.

Badania wykazały również, że wszyscy respondenci zainteresowani są wsparciem uczelni wyższych w badaniu losów zawodowych ich absolwentów. Pracodawcy skłonni są do podawania danych statystycznych, jak również, za zgodą absolwenta, do przekazywania danych personalnych.

Wyniki jakościowego badania uczelni wyższych w zakresie monitoringu losów zawodowych absolwentów

W ramach trzeciej grupy przebadano 5 wiodących publicznych i niepublicznych uczelni wyższych z województwa lubelskiego.

Badanie z pracownikami uczelni wyższych województwa lubelskiego również przeprowadzono za pomocą kwestionariusza wywiadu pogłębionego.

Wywiad przeprowadzono z pracownikami uczelni odpowiedzialnymi za wdrażanie i przeprowadzanie systemu monitorującego losy zawodowe absolwentów.



W badaniu udział wzięło 5 uczelni wyższych województwa lubelskiego:

1. UMCS w Lublinie;
2. Politechnika Lubelska;
3. PWSZ w Chełmie;
4. PSW Jana Pawła II w Białej Podlaskiej;
5. Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie.

Badanie wykazało, iż każda uczelnia posiada znacząco różniące się doświadczenie w badaniu losów absolwentów na rynku pracy. Duże uczelnie wyższe posługują się już dobrze dopracowanym i sprawnie działającym systemem monitoringu. System oparty jest o platformę internetową i programy informatyczne. Mniejsze uczelnie badają losy swoich absolwentów tradycyjną metodą badawczą (wywiad), która niekoniecznie przynosi oczekiwane efekty. Przykładowo, uczelnia niepubliczna prowadziła monitoring w oparciu o metodologię badawczą opracowaną przez kadre socjologów i informatyków, natomiast za badania i kontakt bezpośredni z absolwentami odpowiedzialne było biuro karier uczelni. Na potrzeby badania została wyłoniona losowo grupa badawcza. Korzystano z uczelnianej bazy danych. Kanałem kontaktu z absolwentem był telefon. Pracownik Biura Karier przeprowadzał wywiad telefoniczny z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety. Pracownik uczelni udzielający wywiadu podkreślił, iż uczelnia jest zadowolona z efektów badania, narzędzie, które było wykorzystywane do monitorowania absolwentów, zdaniem rozmówcy, sprawdziło się. Według respondenta jego uczelnia nie napotkała trudności w dotarciu do absolwentów. Uczelnia jest nieduża, stąd może mieć łatwiejszy dostęp do swoich absolwentów i docieranie do nich nie stanowi większego problemu.

Wśród badanych uczelni były też takie, które miały znaczne trudności z badaniem losów swoich absolwentów. Zgłosiły zainteresowanie testowaniem i wdrażaniem nowego modelowego narzędzia badającego losy zawodowe absolwentów.

Największym doświadczeniem i dość wysoką efektywnością w zakresie monitoringu wykazała się tylko jedna z przebadanych uczelni publicznych.

Narzędziem badawczym wykorzystywanym przez uczelnię był kwestionariusz ankiety, który został opracowany przez zespół wewnętrznych ekspertów. Do przetwarzania danych został opracowany system informatyczny, który generuje, przetwarza dane i tworzy statystyki. System ten obsługiwany jest przez zespół uczelnianych informatyków. Za aktualizację bazy danych, kontakt z absolwentami i opracowanie końcowego raportu badawczego odpowiedzialne jest Biuro Karier. Absolwenci badani byli w momencie odbioru dyplomu i wtedy responsywność mieściła się w granicach zaledwie 36%, przy czym aż 80% absolwentów wyraziło zgodę na poddanie się dalszemu badaniu. Jedynym wykorzystywanym kanałem kontaktu z absolwentami była droga mailowa, która została oceniona przez udzielającego wywiadu za najefektywniejszą drogę kontaktu. Zupełnie zrezygnowano z kontaktu telefonicznego i poczty tradycyjnej. Uczelnia, w celu nakłonienia absolwentów do poddania się badaniu, stosowała różne zachęty, w tym konkursy, które przyniosły oczekiwane efekty. Pracownik udzielający wywiadu, w oparciu o własne doświadczenie, wskazał na kilka ważnych kwestii, które mogą pomóc przy tworzeniu nowego modelowego narzędzia monitorującego losy absolwentów, opracowywanego w ramach niniejszego projektu: ważne jest by uczelnia pracowała nad umacnianiem więzi ze swoimi studentami, promowała i wychodziła z informacją o monitoringu do studentów, opracowała



precyzyjnie system zachęt, tyle, że zachętami nie mogą być usługi świadczone przez Biuro Karier, powinna stale udoskonalać system i aktualizować bazy danych.

Podsumowanie. Wnioski i rekomendacje z przeprowadzonych badań.

Podsumowując, przeprowadzone badanie pokazało, iż istnieje potrzeba poszukiwania nowych, skutecznych rozwiązań w zakresie monitoringu losów zawodowych absolwentów. Uczelnie wykazały się różnym doświadczeniem w tym zakresie. Jedne bardziej, drugie mniej radziły sobie z tym zadaniem. Jednak żadnej z badanych uczelni nie udało się wypracować idealnie skutecznego narzędzia monitorującego losy swoich absolwentów. Wszystkie badane uczelnie wskazywały na trudności związane z monitoringiem. Istnieje więc potrzeba wypracowania nowego modelowego systemu monitorującego, który zwiększyłby skuteczność monitorowania sytuacji absolwentów uczelni wyższych na rynku pracy.

Narzędziem wykorzystywanym przez wszystkie badane uczelnie był kwestionariusz ankiety. Narzędzie to również było najczęściej stosowane w krajach zachodnioeuropejskich. Badane uczelnie kwestionariusz ankiety najczęściej udostępniały absolwentom pocztą elektroniczną, za pomocą strony internetowej, żadna z badanych uczelni nie wysyłała kwestionariusza za pośrednictwem poczty tradycyjnej. Natomiast według analiz prowadzonych w krajach zachodnioeuropejskich ta droga kontaktu z absolwentem okazała się najefektywniejsza. Analitycy z Wielkiej Brytanii wskazują także w swoich raportach na skuteczność sms-ów. Takiej formy kontaktu w ogóle nie brały pod uwagę badane uczelnie. Nowy system monitoringu powinien więc zakładać zróżnicowane formy kontaktu z absolwentem.

Istotne znaczenie ma również budowa narzędzia badawczego – kwestionariusza ankiety. Narzędzie powinno być przede wszystkim dostosowane do odbiorcy. Liczba pytań powinna być dostosowana do absolwenta. Ogromne znaczenie ma poziom kształcenia (studia I, II, III stopnia). Niezmienny musi być trzon ankiety (pytania podstawowe, wspólne dla absolwentów ze wszystkich badanych szkół). W przypadku badanych uczelni konstrukcja narzędzia była prawidłowa, zgodna z powyższymi wskazaniem.

Największym problemem uczelni okazał się brak zainteresowania badaniem ze strony absolwentów. Największą responsywność odnotowały uczelnie wśród studentów tuż po zakończeniu studiów. W miarę upływu czasu absolwenci niechętnie poddawali się badaniu. Jest to problem powszechny i dotyczy wielu uczelni w kraju i w Europie, niniejsze badania potwierdziły występowanie tego zjawiska również w województwie lubelskim.

Badane uczelnie podejmowały próby stosowania różnego rodzaju zachęt, m.in. konkursów, które cieszyły się dużym zainteresowaniem ze strony absolwentów. Badania wykazały także, iż więź absolwenta z uczelnią ma bardzo istotny wpływ na zainteresowanie udziałem w badaniach po zakończeniu studiów. Stąd też, uczelnie powinny wypracować i wdrażać programy, które będą zakładały budowanie więzi. A w związku z tym, że budowanie więzi to długi proces, działania zakładające budowanie i umacnianie kontaktów uczelnia – absolwent, powinny być podejmowane już od momentu wejścia studenta na uczelnię.



Więzi z absolwentami należy budować także w celu uzyskania efektywności badania monitorującego, ponieważ z doświadczenia takich krajów jak Niemcy, Wielka Brytania czy Włochy wynika, że dobrym rozwiązaniem jest zastosowanie badań o charakterze panelowym. Ankietowanie tych samych absolwentów w pewnych odstępach czasowych pozwala uchwycić dynamikę zmian w czasie.

Problem zaangażowania absolwentów w badanie nasila się po kilku latach od zakończenia edukacji. Dane teledadresowe mają to do siebie, że się dezaktualizują. Stąd każdy kwestionariusz powinien zawierać prośbę o aktualizację numeru telefonu czy adresu e-mail. Takie rozwiązanie stosuje niemiecki HIS.

Do udziału w badaniach mogą również zachęcić konsultacje społeczne za pomocą bloga. Tej formy zachęty nie podejmowała żadna z badanych uczelni. Taka forma sprawdziła się we Francji i w Finlandii. Na blogu prowadzona jest dyskusja dotycząca oceny narzędzia badawczego. Absolwenci mogą dzielić się swoją opinią w trakcie wypełniania kwestionariusza ankiety.

Samo zebranie danych nie wystarczy. Badanie ma bowiem sens, jeśli jego wyniki przyczynią się do usprawnienia systemu edukacji. Absolwent wyższej uczelni powinien mieć realne szanse na znalezienie swojego miejsca na rynku pracy. Z drugiej strony pracodawcy wymagają dobrze wykształconych absolwentów z doświadczeniem zawodowym. Badania wykazały, że wszyscy badani pracodawcy wskazywali na wagę doświadczenia i niestety na jego brak wśród absolwentów uczelni wyższych. Fakt ten potwierdziły również badania lubelskiego rynku pracy, przeprowadzone na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie w ramach Obserwatorium Rynku Pracy. Niewielu jednak przebadanych studentów wskazywało na brak praktycznych zajęć w ramach programów studiów wyższych, tylko ¼ odczuwała ten problem. Może to świadczyć o braku świadomości co do rzeczywistych wymagań rynku pracy i pracodawców. Uczelnie powinny więc podejmować działania w kierunku stałego modyfikowania programów kształcenia oraz stałej współpracy z pracodawcami, której celem byłoby bieżące pozyskiwanie informacji o ich potrzebach kadrowych.

Komisja Europejska w swojej strategii Europa 2020 wskazuje, że zmniejszenie bezrobocia wśród młodych ludzi nie będzie możliwe bez tworzenia **aktywnych „trójkątów wiedzy” z udziałem ośrodków edukacyjnych, pracodawców i instytucji otoczenia biznesu.**

W interesie pracodawców leży zaangażowanie się w edukację osób przygotowujących się do wejścia na rynek pracy. **„Jeśli sami nie zrozumiemy, iż musimy aktywnie uczestniczyć w edukacyjnym przygotowaniu młodych ludzi do pracy, to żadna pomoc z Unii nie będzie wystarczająca, a dane statystyczne nie ulegną poprawie”** – cytat z wypowiedzi przedstawiciela organizacji przedsiębiorców.

Zdaniem Rzecznika Praw Absolwenta, osoby, które kończą studia, nie mają dostatecznych umiejętności, aby znaleźć wymarzoną pracę w zawodzie. - (...) *Moim zdaniem trzeba postawić na kształcenie tzw. umiejętności kluczowych, a to wymaga odejścia od siermiężnych metod nauczania typu masowe wykłady, gdzie profesor czyta z kartek. Dziś rynek pracy promuje kreatywność, umiejętność pracy w grupie, innowacyjność, przedsiębiorczość. I tych umiejętności powinniśmy uczyć się na studiach, niezależnie od kierunku* - powiedział Gazecie Wyborczej.¹⁸

¹⁸ http://studia.dlastudenta.pl/arttykul/Dlaczego_po_studiach_ciezko_znalezc_prace,76859.html



Z przytoczonych w niniejszym raporcie badań o zasięgu europejskim, krajowym jak i z przeprowadzonej na potrzeby projektu analizy problemu w województwie lubelskim, wynika **brak systemowych działań, które w sposób ciągły wprowadzałyby do sposobu kształcenia studentów elementy praktyczne i jednocześnie dostosowywały obecne treści kształcenia do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy**. Tylko stały monitoring losów absolwentów umożliwiłyby racjonalny wybór kierunku kształcenia i przyczynił się do dynamicznego reagowania instytucji oświatowych i rynku pracy odnośnie zapotrzebowania na określone zawody i kwalifikacje zawodowe.

Konieczne jest wprowadzenie narzędzia, które umożliwi dostosowanie treści kształcenia do potrzeb rynku pracy. Narzędziem tym jest **system monitorowania losów absolwentów**.

Zbieżność wyników badań wskazuje, iż omawiany problem dotyczy szkolnictwa wyższego w skali kraju, a realizacja projektu: „System monitoringu losów absolwentów”, poprzez dostosowanie produktu do zbadanych potrzeb i możliwości jego użytkowników, pozwoli na upowszechnienie narzędzia i włączenie go do głównego nurtu polityki.

Nowy, spójny system monitoringu losów absolwentów, możliwy będzie do upowszechniania i wdrożenia we wszystkich typach uczelni. Jego uniwersalność przejawiać się będzie w opracowaniu profesjonalnego narzędzia badawczego, dostosowanego do odbiorcy oraz potrzeb oraz preferencji kobiet oraz mężczyzn.

