



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt „Obserwatorium losów zawodowych absolwentów uczelni wyższych”
współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

RAPORT Z BADAŃ

PRZEPROWADZONYCH W RAMACH PROJEKTU

„Obserwatorium losów zawodowych absolwentów

uczelni wyższych”



Institucja Pośrednicząca

Biuro Projektu:
Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna w Łodzi
90-225 Łódź, ul. Pomorska 83/85
tel.: 0-42 29 95 635,
fax: 0-42 63 15 027



Akademia
Humanistyczno
Ekonomiczna
w Łodzi

Realizator Projektu

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Priorytet IV. Szkolnictwo wyższe i nauka, Działanie 4.1. Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy, Podziałanie 4.1.1. Wzmocnienie potencjału dydaktycznego uczelni).

Raport opracowały:

mgr Agnieszka Bartel

dr Małgorzata Góralczyk – Modzelewska

Łódź 2012

Publikacja opracowana i wydana w ramach projektu „Obserwatorium losów zawodowych absolwentów uczelni wyższych” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA

Spis treści

Spis treści	3
Wstęp	5
<i>Część I. Studenci i absolwenci uczelni wyższych – analiza wyników badań</i>	9
1.1. Ogólne założenia metodologiczne	10
1.2. Dobór próby	11
1.3. Główne pytania i cele badawcze	11
1.4. Hipotezy badawcze	12
1.5. Sposób realizacji badania	13
1.6. Badania studentów - analiza danych empirycznych	13
<i>Część II. Badanie uczelni wyższych - analiza wyników badań</i>	29
2.1. Ogólne założenia metodologiczne	30
2.2. Dobór próby	30
2.3. Pytania ogólne oraz szczegółowe	31
2.4. Hipotezy badawcze	31
2.5. Realizacja badania	32
2.6. Analiza materiału empirycznego	33
<i>Część III. Badania pracodawców – analiza danych zebranych podczas badania jakościowego</i>	63
3.1. Metodologia badania	64
3.2. Dobór próby	65
3.3. Pytania ogólne oraz szczegółowe	66
3.4. Hipotezy badawcze	67
3.5. Realizacja badania	67
3.6. Analiza zebranego materiału empirycznego	68
Wnioski	78
Spis wykresów	83
Spis tabel	85
Załącznik nr 1	87
Załącznik nr 2	93

Wstęp

W dzisiejszych czasach sytuacja studentów oraz absolwentów na rynku pracy jest wyjątkowo trudna. Programy studiów oferowane przez uczelnie bardzo często przeładowane są wiedzą teoretyczną, a w rezultacie odsuwają problematykę kwestii praktycznych. Studenci zdobywają szeroką wiedzę, której jednakże nie potrafią później zastosować na stanowisku pracy.

Z jednej strony oczekuje się od studentów szerokiej wiedzy merytorycznej, bogatego doświadczenia zawodowego zdobywanego już w trakcie studiów, a z drugiej - nie ułatwia im się ich zdobywania oraz podejmowania decyzji o doszkalaniu bądź zdobywaniu kolejnych kwalifikacji zawodowych. Pracodawca mając do wyboru zatrudnienie studenta, który chce zdobywać doświadczenie zawodowe od chwili rozpoczęcia nauki i absolwenta nieograniczonego żadnymi ramami czasowymi zajęć, na które musi uczęszczać, wybierze tego drugiego, oczekując jednocześnie od niego wiedzy oraz bogatej praktyki, których zdobywania odmawia studentowi.

Co ciekawe, większość pracodawców i firm stanowiących przyszłe miejsce pracy szerokiego grona absolwentów nie jest zainteresowana współpracą z uczelniami w celu zmiany programów nauczania i wzbogacenia ich o aspekty czysto praktyczne, czy też zaprojektowania warsztatów rozwijających kompetencje interpersonalne. Oczekują jednak od absolwentów takich kompetencji, których zdobycie wyłącznie na uczelni jest trudne, a często nawet niemożliwe.

Trzeba pamiętać, iż współczesne społeczeństwo to społeczeństwo zmiany. Sprawia to, iż studentów i absolwentów należy do zmiany przygotować. Przykładowo, dziś o wiele częściej niż kiedyś, znalezienie pracy może się wiązać z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania, a wydłużenie czasu aktywności zawodowej obecnych i przyszłych absolwentów wiązać się będzie z koniecznością kształcenia się przez całe życie. Do przeszłości odchodzi to, co jeszcze kilkanaście lat temu było normą, czyli praca w jednym zawodzie od początku do końca naszego życia zawodowego. Zmiany na rynku pracy coraz częściej owocują koniecznością zmiany zawodu czy choćby posiadanych kwalifikacji, co dla wielu osób jest trudne.

Uczelnie wyższe dbają o ciekawą i szeroką ofertę kształcenia, jednak nie zawsze zastanawiają się nad ich relacją z rynkiem pracy w swoim regionie. Nacisk położony jest na tradycje nauczania w pewnych obszarach, a nie potrzeby i wymogi zmieniających się realiów. Dzisiaj należy natomiast uważnie śledzić zmiany, jakie zachodzą w otoczeniu społeczno – gospodarczym. Nowe trendy pojawiają się bowiem nieustannie. Szkoły, które za nimi nie nadążają mogą szybko zniknąć z mapy edukacyjnej kraju. Dzisiaj często już w szkołach podstawowych oferuje się zajęcia związane z nauką przedsiębiorczości czy rozwijaniem kompetencji społecznych, których często tak brakuje absolwentom końcowych szczebli edukacji.

Aby uświadomić konieczność zmiany tej sytuacji, a jednocześnie spełnić wymóg narzucany przez ustawę z dnia 18 marca 2011 roku o zmianie ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw*, która wprowadziła obowiązek monitorowania karier zawodowych absolwentów przez uczelnie wyższe przeprowadzono dogłębną analizę sytuacji na rynku edukacyjnym, której efektem jest poniższy raport.

Jednym z największych problemów, spośród stojących na przeszkodzie rozwoju i dostosowywania edukacji wyższej do potrzeb rynku pracy jest brak wypracowanych standardów badania losów absolwentów. Niemożność wzorowania się na dobrych praktykach oraz dowolność w wyborze metod i technik prowadzenia monitoringu powoduje, iż różne uczelnie przedstawiają nie zestawialne ze sobą wyniki badań. Dla poszczególnych uczelni, istotne okazują się różne aspekty związane z karierami absolwentów.

Ograniczenie możliwości wykorzystania, a następnie wdrożenia osiągniętych wyników, szczególnie w przypadku mniejszych uczelni, które często nie korzystają z nowoczesnych technologii i procedur wspomagających pozyskiwanie danych od rozproszonych respondentów, to kolejny problem.

Najwięcej pracy wymaga jednak pokonanie ostatniej z barier, jakie napotykamy w tego typu zadaniach stawianych szkolnictwu wyższemu, a mianowicie braku lub niewystarczającej współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a instytucjami rynku pracy, samorządem i pracodawcami. Fakt, że są to zupełnie różne środowiska, kierujące się w swojej pracy innymi celami, kooperacja taka jest wyjątkowo trudna.

Uczelnie, jako instytucje nakierowane na przekazywanie wiedzy oraz wypracowywanie dobrych praktyk, jeśli chodzi o naukę, mają zbyt małe doświadczenie w prowadzeniu tego typu badań i analiz. Niechęć do udostępniania zebranych danych oraz indywidualnie prowadzone badania bez wykorzystania wystandardyzowanych procedur i narzędzi uniemożliwiają dokonywanie jakichkolwiek porównań między uczelniami. Niestety, część z nich, zalecane badanie karier absolwentów traktuje jako coś narzuconego i niepotrzebnego, przez co wykonuje je w sposób daleki od doskonałości. Taka postawa owocuje brakiem pogłębionej analizy i niechęcią do zastosowania zdobytej wiedzy do poprawy efektywności kształcenia w poszczególnych uczelniach, a poprzez to, w całym systemie szkolnictwa wyższego.

Z drugiej strony sami studenci bardzo często nie wiedzą o istniejącej możliwości brania udziału w badaniach absolwentów, zwłaszcza jeśli chodzi o udział w kolejnych „falach” ankietyzacji odbywającej się w przeciągu kilku lat od ukończenia studiów. Uczelnie natomiast,

nie starają się zachęcać swoich studentów do udziału w badaniu, nie podkreślają znaczenia tego typu analiz dla przyszłej kariery zawodowej.

Absolwenci nierzadko nie posiadają dzisiaj żadnej wiedzy o systemach monitorowania ich losów zawodowych. Jest to poważne uchybienie, ponieważ ocena procesu nauczania tuż po jego zakończeniu, jak i po upływie kilku lat od zdobycia dyplomu może być wyjątkowo przydatna podczas tworzenia programu studiów. Absolwenci potrafią docenić oferowane im możliwości rozwoju poszczególnych umiejętności oraz kompetencji, ale potrafią też ocenić - zwłaszcza z perspektywy czasu - ewentualne braki czy niedociągnięcia w organizacji procesu kształcenia na swojej macierzystej uczelni.

Najtrudniejsza jednak, jak wspomniano wcześniej, jest współpraca z samymi pracodawcami, którzy rzadko orientują się w badaniach i analizach prowadzonych przez uczelnie. Po drugie, prezentują nikłe zainteresowanie działaniami nie mającymi bezpośredniego związku z ich działalnością gospodarczą. Nie są świadomi tego, że uczelniane analizy mogą im się przydać, np. podczas rekrutacji nowych pracowników. Innymi słowy, nie doceniają tego, że analizy badań absolwentów są korzystne również dla nich i mogą im ułatwić funkcjonowanie wśród konkurencji.

Należy podkreślić, że jeżeli firma potrafi ocenić, jakiego pracownika potrzebuje najbardziej i jakie powinien on posiadać umiejętności, to przygotowanie takiego absolwenta nie powinno stanowić żadnego problemu, a korzyści z tego mogą się również przełożyć na kwestie finansowe oraz kwestie związane z konkurencyjnością przedsiębiorstwa. Pracodawca otrzymuje gotowy „produkt”, czyli pracownika, którego nie musi już doszkalać, oszczędzając tym samym zarówno środki finansowe jak i czas. Dobrze przygotowany absolwent, którego wiedza i umiejętności są zgodne z oczekiwaniami pracodawcy może bowiem prosto po zakończeniu studiów rozpocząć pełnowartościową pracę i przynosić zyski.

Realizowany projekt jest odpowiedzią na niewielką efektywność dotychczasowego systemu monitorowania losów zawodowych (karier) absolwentów szkół wyższych. Akademia Humanistyczno - Ekonomiczna w Łodzi, która może pochwalić się wieloletnim systemem badania losów swoich absolwentów oraz której znakiem rozpoznawczym stały się zaawansowane technologie wykorzystywane nie tylko w procesie nauczania jest najlepszym przykładem na uczelni, która wykorzystuje zebrane w ten sposób dane dla poprawy wewnętrznego systemu jakości kształcenia, jak i stałego urozmaicenia oferowanego programu nauczania zgodnie ze wskazówkami swoich byłych studentów. Dotychczasowe doświadczenia oraz możliwości uczelni pozwoliły zaproponować utworzenie rozbudowanego systemu badania

losów absolwentów - platformy, na której wszystkie trzy strony (uczelnia, studenci i pracodawcy) będą mogły nawiązać współpracę - oraz znalezienie sposobu połączenia oczekiwania wymienionych grup interesariuszy.

W celu odpowiedniego przygotowania platformy przeprowadzono badania wśród studentów i absolwentów uczelni, pracowników uczelni oraz pracodawców, które pozwoliły poznać ich preferencje, co do tego jak taka platforma powinna wyglądać, aby mogli oni z niej czerpać potrzebne im informacje. Każde z badań przyniosło ciekawe informacje, które zostaną przedstawione w niniejszym raporcie. Raport składa się z trzech podrozdziałów poświęconych badaniom w każdej z grup, zawierając przy tym wnioski i rekomendacje.

***Część I. Studenci i absolwenci uczelni wyższych –
analiza wyników badań***

1.1. Ogólne założenia metodologiczne

W przypadku tej kategorii badanych, jak to szerzej wyjaśniono w odrębnym dokumencie, jakim jest *Metodologia badania „Obserwatorium losów zawodowych absolwentów uczelni wyższych”* skupiono się wyłącznie na metodach ilościowych oraz zastosowano technikę CAWI, czyli Computer Assisted WebInterview. Są to prowadzone przez Internet badania ankietowe, w których respondenci wypełniają ankietę on-line, zaś wpisywane przez nich odpowiedzi automatycznie zapisują się w bazie danych.

Wybór tego sposobu prowadzenia badania motywowany był wieloma czynnikami, między innymi tym, iż dzisiaj komunikacja w ogóle, a w szczególności komunikacja pomiędzy uczelnią a studentami nierzadko związana jest z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informatycznych. Ciągły rozwój i rozbudowywanie narzędzi informatycznych i stosowanych w związku z tym technik badawczych pozwala na dotarcie różnych grup respondentów w zdecydowanie krótszym czasie niż przy użyciu tradycyjnych technik.

Walorem tego sposobu badania jest także to, iż nie wymaga on szczególnego zaangażowania czasu i środków ani przez badacza, ani przez respondentów - studenci/absolwenci mogą odpowiedzieć na pytania w dowolnie wybranym przez siebie momencie. Ponadto, taka forma badania daje respondentom większe poczucie anonimowości, co może skutkować bardziej szczerymi odpowiedziami.

Przygotowany przez informatyków skrypt pozwala na kontrolę przebiegu samego procesu badania. Zaproponowane i zaprogramowane ogólnie reguły przejścia pozwalają na płynne wypełnianie kwestionariusza. Respondent nie ominie żadnego pytania, ponieważ wyświetlają mu się one w odpowiedniej kolejności i nie można przejść do następnych bez zaznaczenia odpowiedzi we wcześniejszych pytaniach.

Jest to wreszcie technika relatywnie najtańsza, niewymagająca druku kilkustronicowych ankiet oraz zatrudnienia ankietów, których zadaniem byłoby rozprowadzenie a następnie zebranie wypełnionych kwestionariuszy i wprowadzenie ich do odpowiedniej bazy danych. Dane same zapisują się w skrypcie do tego przeznaczonym, co zdecydowanie skraca czas obróbki uzyskanych informacji oraz eliminuje ryzyko popełnienia błędu przez osobę wpisującą dane.

Jest to oczywiście technika posiadająca pewne wady, jak na przykład brak możliwości sprawdzenia czy ankietę na pewno wypełniał student/absolwent danej uczelni, jednak ryzyko takiego błędu zostało w dużej mierze wyeliminowane poprzez odpowiednią promocję tego badania w kręgach studenckich oraz uczelnianych. Zakładamy również, iż osoby postronne zwyczajnie nie miałyby ochoty na wypełnianie tak rozbudowanej i tak szczegółowej ankiety jak

ta przygotowana na potrzeby niniejszego projektu. Rodzaj informacji, które powinny zostać uzyskane w toku tego badania nie wymagał nazbyt restrykcyjnego pilotowania udziału respondentów w wypełnianiu ankiety, ponieważ do analizy zostały wykorzystane jedynie ankiety wypełnione w całości (osoby nie spełniające wymogów zaliczenia do kategorii studentów czy kręgu absolwentów prawdopodobnie na pewnym etapie zrezygnowały z wypełniania kwestionariusza).

1.2. Dobór próby

W badaniu studentów i absolwentów dobór próby miał charakter przypadkowy i opierał się w dużej mierze na samorekrutacji. Taki sposób doboru ma co prawda ograniczone możliwości wnioskowania z próby na całą populację, należy jednak pamiętać, iż inne sposoby doboru jednostek do badania w tym przypadku byłyby zapewne jeszcze mniej efektywne, w szczególności jeśli chodzi o uzyskanie zadawalającego poziomu realizacji próby, a należy wspomnieć, że jednym z ważniejszych aspektów było w tym przypadku otrzymanie informacji zwrotnej od możliwie największej liczby respondentów.

Ponadto, sama problematyka badania, a więc sprawdzenie przydatności planowanego narzędzia (platformy internetowej) także wyjątkowo sprzyjała takiemu doborowi badanych. Należy pamiętać, iż na obecnym etapie realizacji projektu, najważniejszym zadaniem jest ustalenie jakie są oczekiwania badanych dotyczące funkcjonalności planowanej platformy internetowej oraz sprawdzenie wiedzy badanych na temat prowadzonych na danej uczelni badań respondentów, a także zidentyfikowanie problemów związanych z samym uczestnictwem w tego typu badaniach. Z tego punktu widzenia, taki charakter doboru próby i jednostek do badania wydaje się w pełni uzasadniony i właściwy.

1.3. Główne pytania i cele badawcze

Jednym z podstawowych celów prowadzonego badania było uzyskanie wiedzy dotyczącej opinii studentów/absolwentów na temat potrzeby monitorowania karier zawodowych. Kluczowym wydaje się ustalenie, czy potrzebne jest narzędzie, które będzie oferowało wystandaryzowany sposób analizy tego problemu?

W celu odpowiedzi na zaprezentowane wyżej pytanie ogólne, należy postawić pytania szczegółowe, które pomogą uzyskać pełen obraz sytuacji. Jedną z najważniejszych informacji, jaką należy uzyskać jest ta związana z poziomem wiedzy studentów na temat badań dotyczących losów absolwentów prowadzonych przez ich macierzystą uczelnię. Istotne jest także

sprawdzenie kiedy takie badania są/ były prowadzone? Ciekawe jest również to, w jakim stopniu studenci postrzegają badania losów absolwentów, jako narzędzie mogące sprzyjać ich indywidualnym karierom oraz czy dostrzegają jakiegokolwiek związek między tymi aspektami (badaniami losów i ich wynikami oraz przebiegiem/ kształtowaniem własnej kariery)? Ustalenie wymaga także to, jak studenci oceniają plany stworzenia platformy internetowej służącej monitoringowi losów absolwentów i jakie są ich oczekiwania związane z funkcjonowaniem tej platformy? Czy uważają, iż utworzenie tego narzędzia jest potrzebne i przydatne oraz jakie moduły powinny się znaleźć w tej przestrzeni? Odpowiedzi na powyższe pytania będą stanowić istotne źródło wiedzy służącej jako pomoc w tworzeniu platformy monitorującej losy zawodowe absolwentów.

W ostatecznej formie przedstawiona respondentom ankieta składała się 27 pytań pogrupowanych w bloki tematyczne dotyczące:

1. Poziomu wiedzy na temat monitoringu losów absolwentów;
2. Badania losów zawodowych absolwentów, jako narzędzia sprzyjającego podnoszeniu jakości kształcenia;
3. Badania losów zawodowych absolwentów, jako narzędzia sprzyjającego planowaniu własnej kariery;
4. Oceny przydatności przygotowywanej platformy internetowej monitorującej losy absolwentów;

1.4. Hipotezy badawcze

Główną hipotezą, jaką stawia projektodawca jest hipoteza mówiąca o tym, że studenci dostrzegają potrzebę stworzenia jednolitego narzędzia do badań karier zawodowych absolwentów. Hipotezy pomocnicze zakładają ponadto, że wiedza absolwentów oraz studentów szkół wyższych dotycząca badań i analiz przez nie prowadzonych nie jest wystarczająca.

Jednocześnie zakłada się, iż większość uczelni, których przedstawicielami byli respondenci prowadzi monitoring losów zawodowych swoich absolwentów.

Kolejna hipoteza mówiła, iż studenci nie do końca są przekonani, co do przydatności badań losów absolwentów jako narzędzia sprzyjającego w rozwoju ich własnej kariery zawodowej.

Zakłada się również, iż studenci są zainteresowani powstaniem platformy służącej wymianie doświadczeń oraz chcą aby miała ona szereg rozwiniętych funkcjonalności przydatnych do znalezienia dobrej (zgodnej z własnymi aspiracjami) pracy.

1.5. Sposób realizacji badania

Kwestionariusz ankiety został przekształcony w formularz do samodzielnego wypełniania przez Internet i umieszczony pod ogólnodostępnym adresem: http://ankieta_olza.ahe.lodz.pl/. Link do ankiety został zamieszczony na stronach internetowych uczelni oraz na portalu społecznościowym. Informacja o badaniu została także rozpowszechniona w liczonym gronie dydaktyków. Badanie zostało przeprowadzone jesienią 2012 roku i przyniosło szereg informacji i danych niezwykle przydatnych dla dalszych prac projektowych.

Tym, co wymaga podkreślenia jest fakt, iż zgodnie z założeniami projektu, zakładano pozyskanie 500 wypełnionych poprawnie ankiet, tymczasem w trakcie badania udało się zebrać informacje od ponad 1180 respondentów. Fakt ten może dowodzić skali zainteresowania studentów niniejszą problematyką.

Tak duża realizacja próby, ponad dwukrotnie przekraczająca wyjściowe założenia może zostać potraktowana jako swego rodzaju sukces, gdyż raczej rzadko w przypadku ankiet internetowych poziom zwrotów jest tak duży.

Uzyskanie 500 wypełnionych ankiet, a więc fakt podwojenia założonej liczby zwrotów wymaga wyraźnego podkreślenia i docenienia z jeszcze jednego powodu. Istotnym jest, że studenci i absolwenci wykorzystali daną im możliwość wypowiedzenia się na temat ważny z punktu widzenia całego systemu edukacji i ich własnych karier zawodowych.

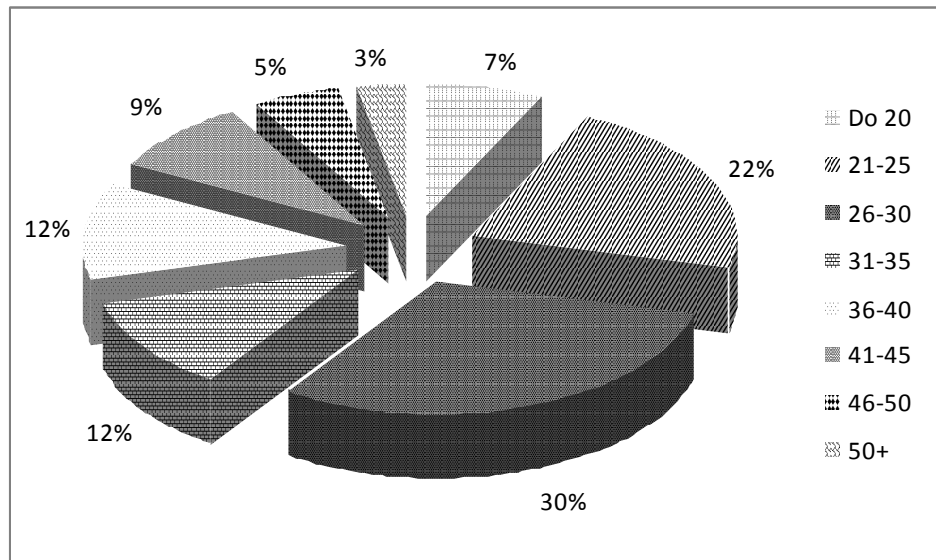
Uzyskane opinie będą mieć również znaczenie dla przyszłych studentów i absolwentów, gdyż dzięki uzyskanym informacjom możliwa jest realizacja nie tylko nowatorskiego narzędzia służącego do badania karier i losów zawodowych, ale możliwym będzie także zaproponowanie zmian w programach nauczania na poszczególnych kierunkach.

1.6. Badania studentów - analiza danych empirycznych

Zdecydowana większość respondentów biorących udział w badaniu to kobiety. Stanowią one 79% badanych. Jeśli chodzi o wiek badanych, to największa grupa respondentów ma od 26 do 30 lat (wykres 1). Drugą, co do liczebności grupą były osoby w wieku od 21 do 25 lat.

W badaniu wzięli także udział respondenci, którzy ukończyli już 50 rok życia. Oznacza to, że nauką i losami absolwentów zainteresowane są również osoby, nie tylko młode, ale także te obecne na rynku pracy od wielu lat. Szczegółowy rozkład próby ze względu na wiek przedstawiony został na wykresie nr 1.

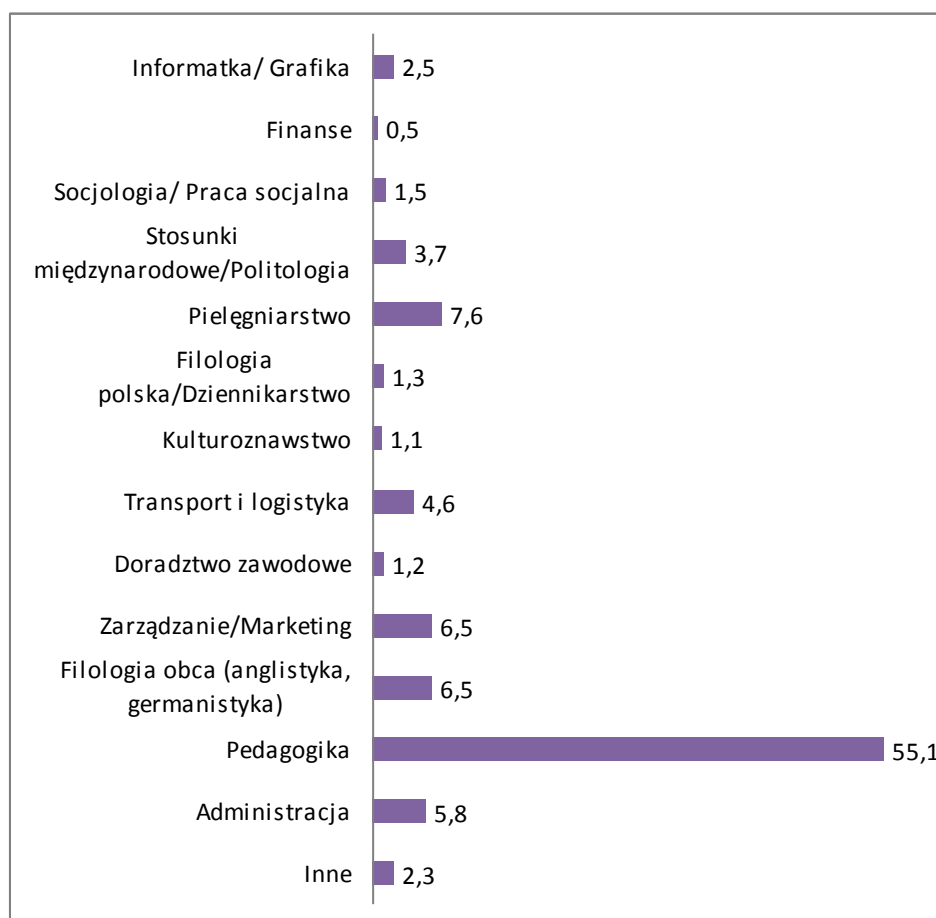
Wykres 1. Wiek badanych



Jeśli chodzi o status badanych osób, to niemal tyle samo pytanym deklaroowało, iż ukończyło już studia i posiada tym samym statusu absolwenta (48%) oraz informowało, że wciąż studiuje (52%). Jeśli chodzi o datę ukończenia studiów, najwięcej badanych osób zadeklarowało, iż studia ukończyło między 2006 a 2011 rokiem. W próbie znalazły się również pojedyncze osoby, które edukację wyższą zakończyły przed rokiem 2000.

Największa grupa badanych to studenci bądź absolwenci kierunku pedagogika. Duża grupa respondentów studiuje bądź ukończyła kierunek pielęgniarstwo. Ponadto, wśród badanych znaleźli się między innymi studenci i absolwenci filologii, transportu, kulturoznawstwa, socjologii, itd. Szczegółowy rozkład wyników dotyczących studiowanych bądź ukończonych przez badanych kierunków studiów prezentuje wykres nr 2.

Wykres 2. Rozkład próby ze względu na studiowany/ukończony kierunek studiów (dane w %)



Zdecydowana większość respondentów deklaruje, że obecnie posiada stałą pracę. Osoby zatrudnione na etacie stanowiły 74% badanych. Pracują oni najczęściej na stanowiskach biurowych (włącznie ze stanowiskami kierowniczymi), jako nauczyciele, księgowi, na stanowiskach związanych z administrowaniem czy zarządzaniem instytucjami użytku publicznego. Drugą, co do wielkości grupą, są osoby pracujące w usługach (barman, kelnerka, pracownik sprząający itd.).

Ponad połowa pytaných stwierdziła, że stanowisko, które obecnie zajmuje jest zgodne z ich wykształceniem. Wskazało tak 56% pytaných. Z drugiej strony - 41% nie mogło się zgodzić z tym stwierdzeniem.

Samooceena studentów i absolwentów dotycząca ich atrakcyjności na lokalnym rynku pracy także przedstawia się dosyć optymistycznie. Okazuje się bowiem, że jedynie 18% pytaných stwierdza, że są osobami mniej atrakcyjnymi jako potencjalni pracownicy w stosunku do studentów i absolwentów innych uczelni, a 52% nie uważa, żeby ich atrakcyjność jako

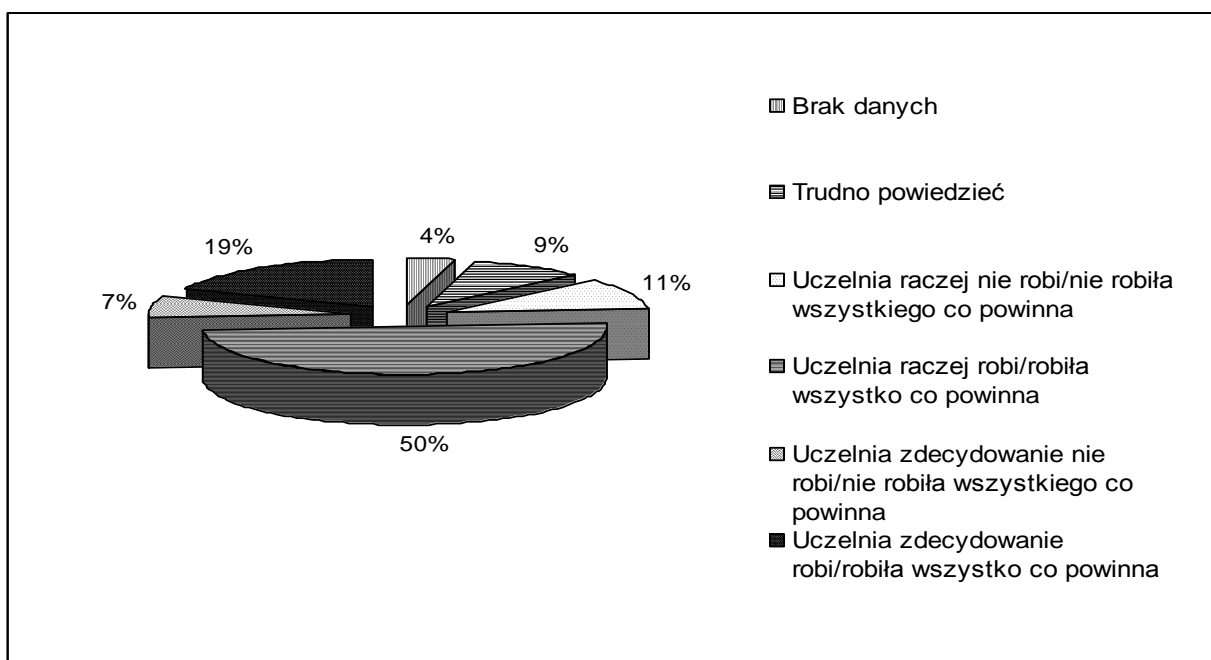
pracownika była mniejsza lub większa niż atrakcyjność absolwentów innych uczelni. 14% badanych stwierdziło, że są o wiele bardziej atrakcyjni dla potencjalnych pracodawców niż inni absolwenci.

Poziom wiedzy na temat monitoringu absolwentów

Zdecydowana większość studentów i absolwentów biorących udział w badaniu pozytywnie oceniła działania swojej szkoły związane z przygotowaniem studentów do wejścia na rynek pracy. Badani przeważnie zgadzają się z twierdzeniem, że uczelnia raczej zrobiła wszystko, co powinna w zakresie ich przygotowania do wejścia na rynek pracy (wykres 3). Uważa tak połowa pytaných. Co więcej, 19% badanych twierdzi, że uczelnia „zdecydowanie” zrobiła to, co powinna w tym zakresie.

Nieco mniej, bo 18% respondentów twierdzi, że ich szkoła nie przygotowała ich na rozpoczęcie kariery zawodowej. Są oni niezadowoleni ze swojej sytuacji zawodowej po zakończeniu edukacji i winą za ten stan rzeczy obarczają szkołę, którą ukończyli.

Wykres 3. Ocena działań Uczelni w zakresie przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy

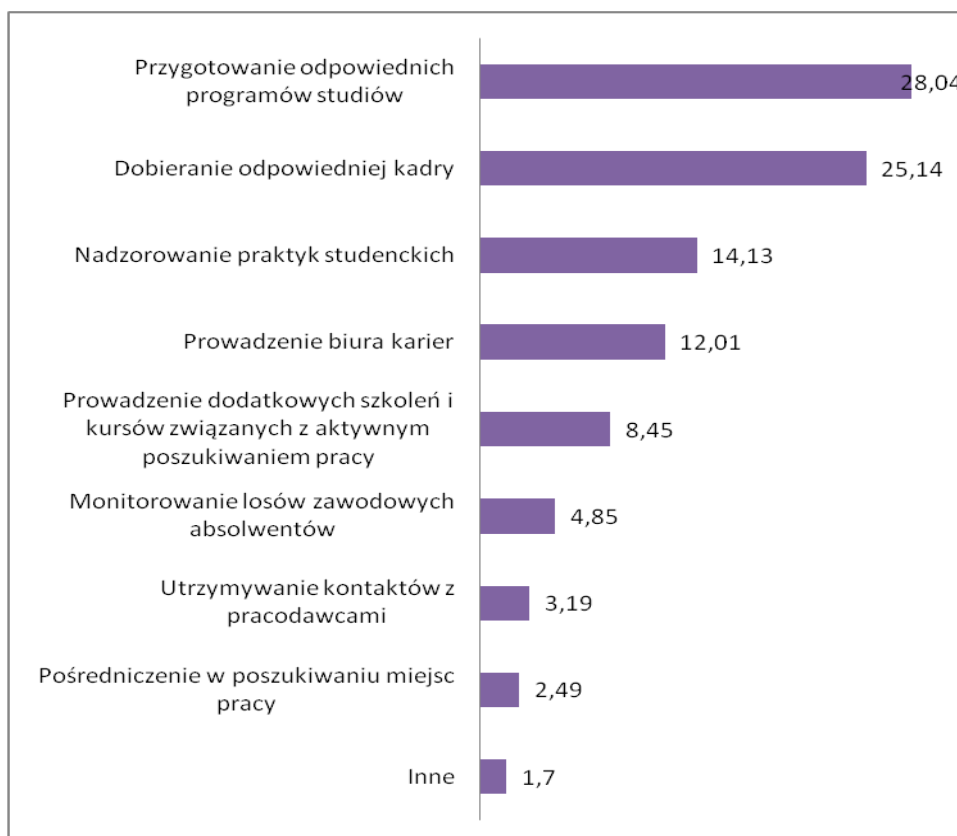


Ponad 300 osób spośród wszystkich respondentów zdecydowało się na wypowiedź na temat tego, jakich działań związanych z przygotowaniem studentów do wejścia na rynek pracy brakuje na ich uczelni. Odpowiedzi podzielono na następujące kategorie:

- zbyt dużo wiedzy teoretycznej, za mało praktyki (90 osób) - studenci wskazywali na przeładowanie programu wiedzą teoretyczną i braki w przygotowaniu praktycznym do wykonywania zawodu;
- brak zajęć doskonalących konkretne umiejętności wymagane na stanowiskach pracy oraz warsztatów przygotowujących do pisania dokumentów aplikacyjnych: CV, listów motywacyjnych (34 osoby);
- brak kontaktu z pracodawcami (32 osoby) – problem ten dotyczy zarówno samych uczelni, jak i studentów; niemożność skonfrontowania oczekiwań pracodawców z programem studiów, brak informacji o targach pracy i możliwości udziału w nich, itp.;
- praktyki i staże (30 osób) - brak pomocy w znajdowaniu miejsc do odbycia praktyk, brak pomocy w załatwianiu formalności, niechęć uczelni do pomocy w organizowaniu staży;
- kadra (27 osób) - zastrzeżenia dotyczące sposobu prowadzenia zajęć przez wykładowców, spóźniania się i odwoływania przez nich zajęć, nie odpowiadania na potrzeby edukacyjne studentów, itp.;
- brak zapoznania studentów z realiami rynku pracy (15 osób) – brak przekazywania informacji o tym, na jakie stanowiska i jakie kierunki jest obecnie zapotrzebowanie;
- ograniczony wybór kierunków i specjalizacji (14 osób) - oferowane zajęcia nie gwarantują wiedzy z zakresu specjalizacji, nie można wybrać odpowiedniego kierunku;
- brak pomocy ze strony biura karier (11 osób) - brak informacji o miejscach pracy i stażach w firmach, brak motywowania do podejmowania pracy już w trakcie studiów;
- zbyt mała liczba zajęć - najczęściej wśród studentów studiów niestacjonarnych (8 osób);
- ponadto: 43 osoby nie potrafiły wymienić, jakich działań uczelni im brakuje, 9 osób stwierdziło, że miało pracę w trakcie studiów, więc nie oczekiwało pomocy w tym zakresie; 20 osób stwierdziło, że na ich uczelni nie brakuje żadnych działań.

Respondenci poproszeni zostali także o zaproponowanie konkretnych działań, które powinny podejmować uczelnie, a które to działania mogłyby zaowocować lepszym przygotowaniem studentów do wejścia na rynek pracy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie prezentuje wykres nr 4.

Wykres 4. Działania podejmowane przez Uczelnie (dane w %)



Wśród działań podejmowanych przez uczelnie, studenci najczęściej dostrzegali te związane z dostosowywaniem programów studiów do realiów rynku (28,04% wskazań). Niewiele mniej osób zauważyło, że uczelnie dbają o dobry dobór kadry, złożonej nie tylko z teoretyków, ale i z praktyków. Badani nie dostrzegali natomiast działań związanych z monitorowaniem losów zawodowych absolwentów (4,85% wskazań), utrzymywaniem kontaktów z pracodawcami (3,19%) czy pośredniczeniem w poszukiwaniu miejsc pracy (2,49%).

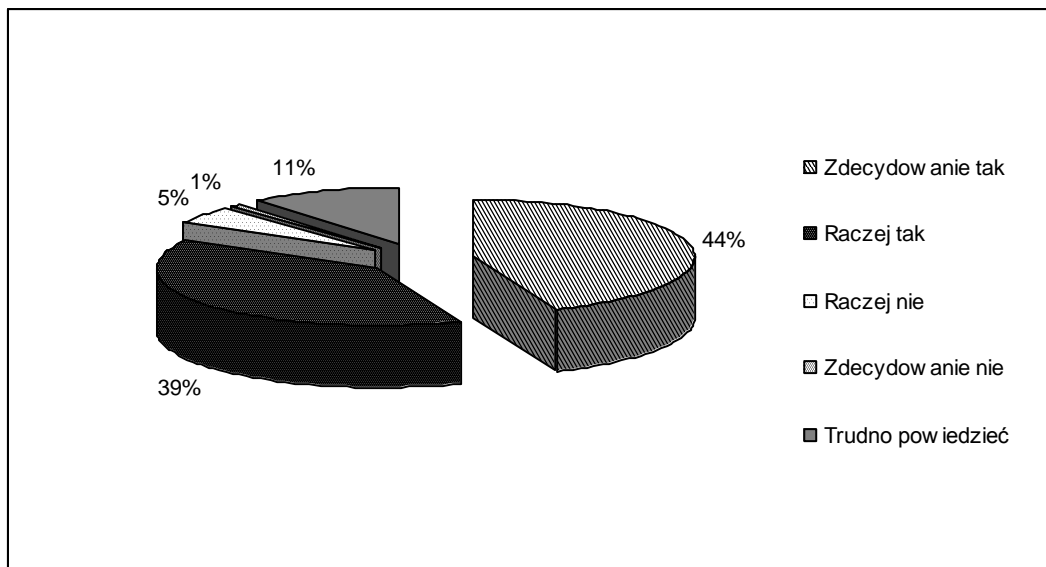
Tym, co wymaga podkreślenia to fakt, że około 70% respondentów nie potrafiło odpowiedzieć czy ich uczelnia zajmuje się badaniami monitorującymi losy studentów i absolwentów. Oznacza to, że mimo, że takie działania są prowadzone, studenci i absolwenci często o nich nie wiedzą. Przekonanych o prowadzeniu takich badań było tylko około 20% badanych, a pewnych faktu, że nie realizuje się u nich takich badań było 11% respondentów.

Spśród wszystkich badanych, 117 osób wypowiedziało się na temat tego dlaczego ich zdaniem, uczelnia nie prowadzi tego typu badań. Zdecydowana większość odpowiedzi plasuje się w trzech kategoriach: brak zainteresowania losem studenta, który kończy edukację w danej placówce; brak funduszy oraz odpowiednich osób do prowadzenia takich badań; niechęć wobec

związanej z tym biurokracji (przygotowanie kwestionariuszy, przechowywanie zrealizowanych ankiet, analizowanie i przygotowanie statystyk itp.) .

Ważną informacją jest również to, że 83% pytaných twierdzi, że widzi potrzebę monitorowania karier absolwentów (wykres 5). Jedynie 6% nie widzi takiej potrzeby, a 11% pytaných nie potrafi w sposób zdecydowany określić swojego stanowiska.

Wykres 5. Rozkład próby ze względu na ocenę potrzeby monitorowania losów zawodowych absolwentów



Niepokojąco jest to, że jedynie 87 badanych potwierdziło, iż miało okazję zapoznać się z analizami wyników badań absolwentów, które zostały zrealizowane przez ich uczelnię. Oznacza to, że studenci nie są na bieżąco informowani o wynikach analiz prowadzonych w swoich uczelniach.

Osoby, które miały styczność z wynikami, najczęściej słyszały natomiast o nich od innych studentów lub wyszukiwały takie informacje na stronach internetowych swoich uczelni. Dostyc popularnym sposobem okazało się również przekazywanie wyników i omawianie ich na zajęciach przez wykładowców. Niektóre z osób dowiadywały się o wynikach takich badań w biurze karier, bądź z artykułów prasowych (były to jednak pojedyncze przypadki).

Najciekawsze dla respondentów były informacje dotyczące zgodności zdobytego wykształcenia i podjęcia pracy w zawodzie (wykres 6). Badani skupiali się także na informacjach o dotyczących przydatności wiedzy zdobytej na studiach do wykonywania pracy zawodowej oraz na informacji dotyczącej czasu, jakiego absolwenci potrzebowali na znalezienie

pracy czy też zmianę stanowiska pracy zajmowanego w danej firmie. Badani najmniej zainteresowani byli natomiast opisem aktualnie wykonywanych prac.

Wykres 6. Ocena atrakcyjności informacji, jakie mogą zdobyć respondenci (dane w %)



Jedno z kolejnych pytań ankiety dotyczyło tego, jakie grupy odbiorców mogą być najbardziej zainteresowane wynikami badań losów zawodowych absolwentów. Według respondentów, w największym stopniu z takich analiz mogą skorzystać władze uczelni, studenci i absolwenci oraz ministerstwo (tabela 1). Z wyników badań skorzystają także zdaniem badanych pracodawcy. W mniejszym stopniu mogą być one natomiast interesujące dla władz samorządowych i polityków.

Tabela 1. Podmioty korzystające z wyników badań monitorujących losy zawodowe absolwentów i studentów (liczba wskazań)

Nazwa podmiotu	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Sami studenci	629	348	76	18
Władze uczelni	716	335	25	7
Pracodawcy	387	417	186	22
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa wyższego	610	406	86	20
Władze samorządowe	226	390	280	53
Politycy	143	250	366	183

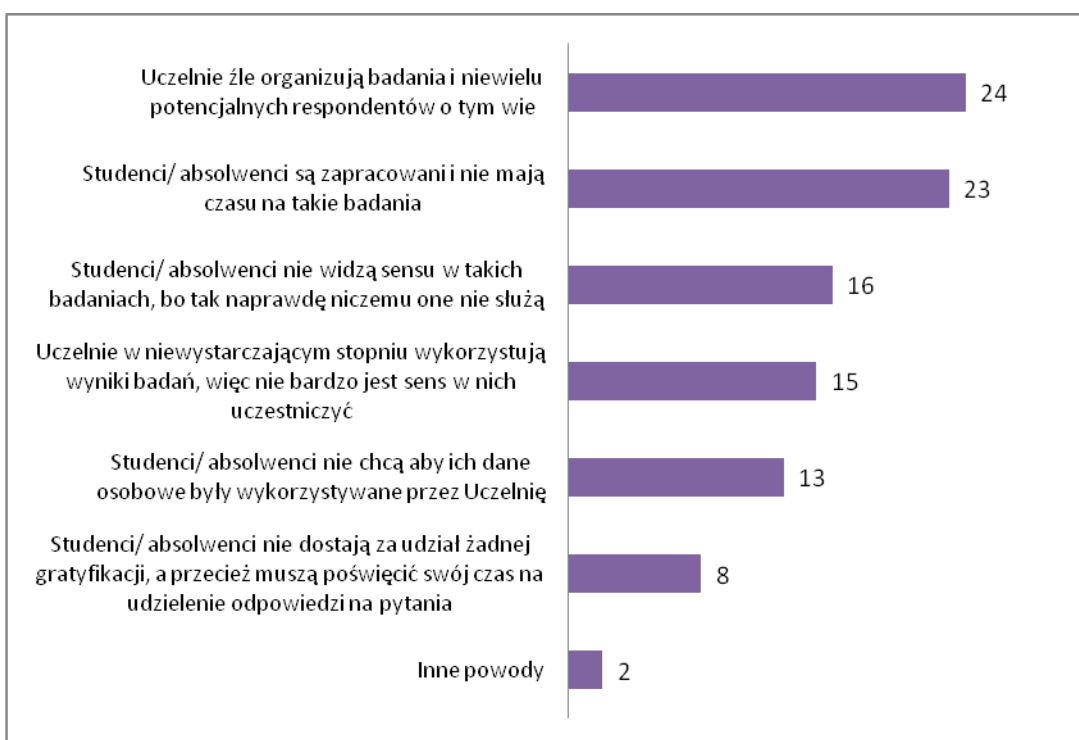
Kolejne z pytań dotyczyło tego, czy respondenci sami uczestniczyli w badaniach losów zawodowych absolwentów. Niestety, okazuje się, że tylko 7% pytanym brało udział w badaniu

losów zawodowych studentów/absolwentów (z czego zdecydowana większość tylko raz - 56%, a trzykrotnie w badaniach wzięło udział jedynie kilka osób).

W dalszej części ankiety respondenci zapytani o to, z czego ich zdaniem wynika niechęć studentów do brania udziału w badaniach absolwentów. Zdaniem dużej grupy badanych największe zastrzeżenia może budzić sposób organizacji badań i to, że wiele osób o nich po prostu nie wie (odpowiedź taką wskazało 24% badanych). Niewiele mniej osób wskazało na brak czasu ze strony studentów i absolwentów na udział w takich przedsięwzięciach. W kategorii „inne” znalazły się natomiast takie odpowiedzi jak: niedogodne terminy, w jakich prowadzi się badania, brak zainteresowania ze strony samych studentów ideą badań, obawa przed wykorzystaniem informacji w niewłaściwy sposób.

Jak się okazuje najmniejszą wagę miało to, że studenci nie uzyskują żadnych gratyfikacji za udział w badaniach oferowanych przez ich szkołę wyższą. Oznacza to, że badani nie przywiązują takiej wagi do relacji „coś za coś”, co może oznaczać, że ważna jest dla nich przede wszystkim przyszłość zawodowa i edukacyjna, a nie osobiste zyski. Szczegółowy rozkład odpowiedzi dotyczących głównych przeszkód stojących na drodze do większego zaangażowania w badania losów absolwentów przedstawia poniższy wykres.

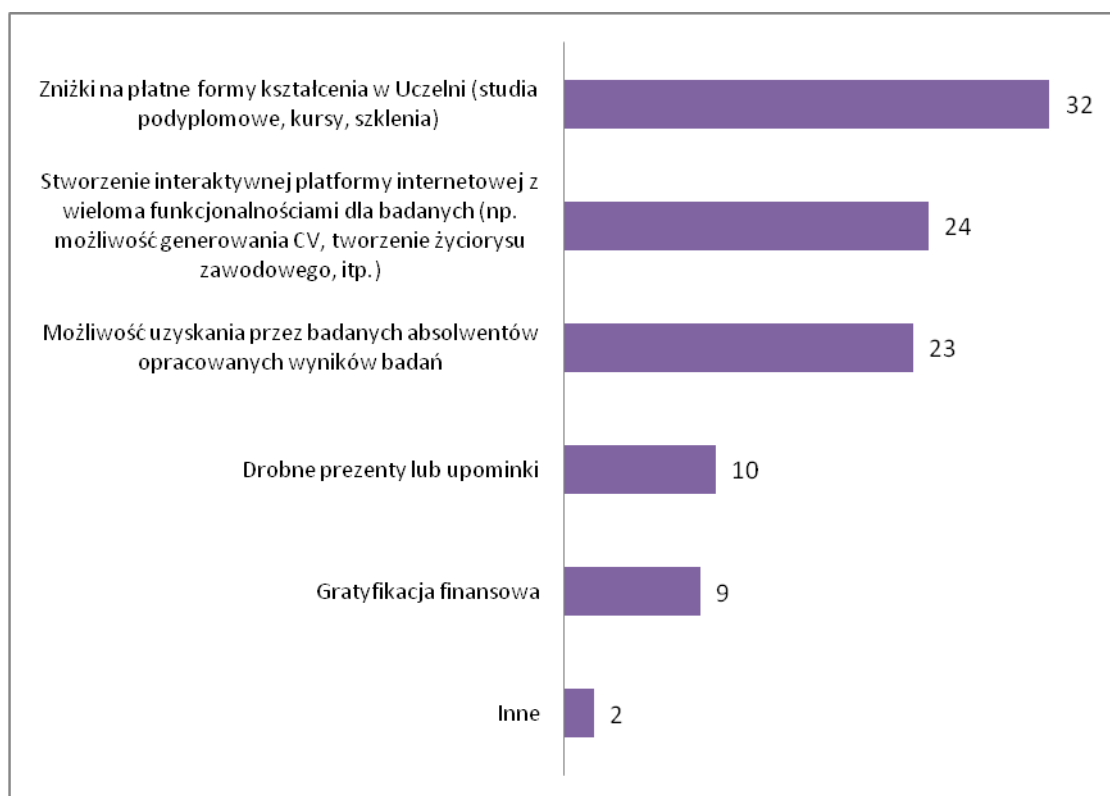
Wykres 7. Ocena czynników stojących na przeszkodzie do pełnego zaangażowania się w badania losów absolwentów (dane w %)



Nieco inaczej przedstawia się sytuacja, kiedy zapytano studentów i absolwentów czy potrzebowaliby jakiejś zachęty do udziału w kolejnej fali badania, która to zazwyczaj odbywa się w przeciągu kilku lat od zakończenia pierwszej. Tutaj zdecydowana większość spośród badanych stwierdziła, że na pewno zmotywowałyby ich pewne propozycje (gratyfikacje) ze strony uczelni (wykres 8).

Pocieszające jest to, że badanych najbardziej zainteresowałyby nie gratyfikacje w formie pieniężnej, a np. dofinansowanie studiów podyplomowych, kursów czy szkoleń. Studenci nie tyle liczą zatem na jakiś zysk finansowy, co zainteresowani są możliwością dalszego dokończania się.

Wykres 8. Rozkład próby ze względu na ocenę sposobów motywacji studentów/absolwentów do udziału w badaniach (dane w %)



Inną formą gratyfikacji, z jakiej zadowoleni byłiby studenci to utworzenie platformy umożliwiającej przygotowanie CV, życiorysu zawodowego i wielu innych dokumentów wymaganych w procesie rekrutacji oraz otrzymanie opracowanych wyników badań.

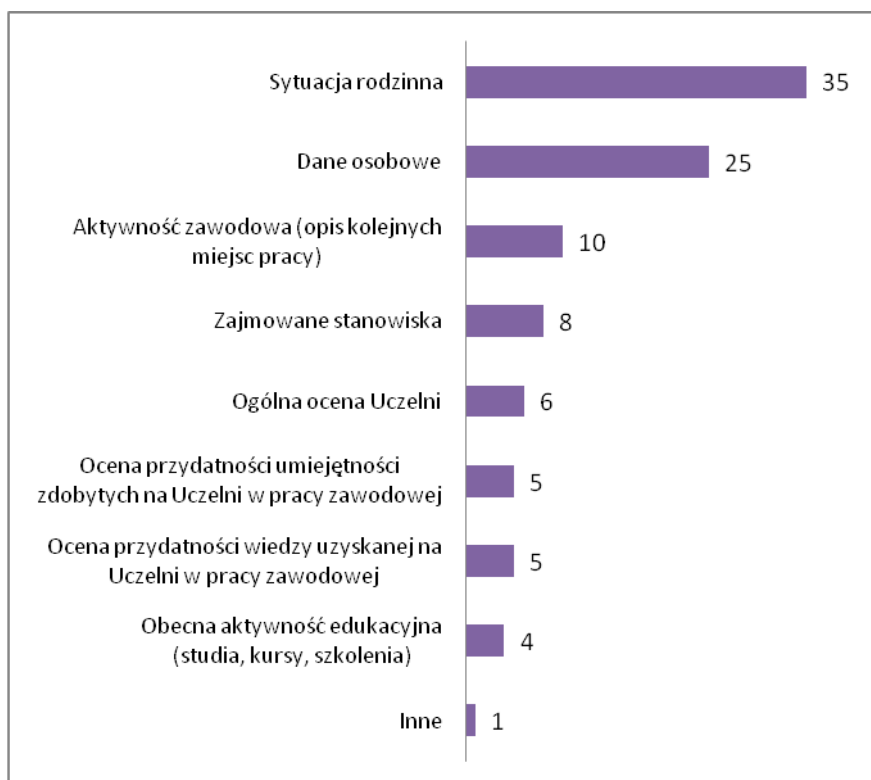
Respondenci dodawali również od siebie, iż widzą potrzebę uświadomienia istoty i sensu badań wszystkim członkom społeczności akademickiej oraz wspominali, że dla nich odpowiednią gratyfikacją byłaby także pomoc w znalezieniu pracy (bądź praktyk czy staży).

Zdecydowana większość pytaných zadeklarowała, że dla nich najkorzystniejszą formą prowadzenia takich badań byłoby otrzymywanie ankiety do wypełnienia e-mailem na skrzynkę pocztową (ponad 62% wskazań). Dużo osób chciałoby wypełnić ankietę zamieszczoną na jakimś serwerze w wersji internetowej (ponad 32% pytaných).

Tradycyjną formą, czyli ankietą papierową przesyłaną pocztą zainteresowanych było jedynie 4% respondentów. Pojedyncze osoby informowały, że dla nich najlepszym wyjściem byłoby połączenie kilku metod (np. uprzedzenie o badaniu tradycyjną pocztą, wysłanie linka czy ankiety i po jakimś czasie ponowne przypomnienie e-mailem), wykonanie badania telefonicznego, bądź jego realizacja przy okazji jakiś ważnych dla uczelni wydarzeń (np. zjazd absolwentów).

Respondentów poproszono również o opinie na temat tego, jakie pytania nie powinny znaleźć się w ankiecie dotyczącej losów absolwentów, z powodu ich wysokiego stopnia drażliwości czy zbytniego ingerowania w przestrzeń osobistą. Wyniki dotyczące tego problemu przedstawia wykres 9.

Wykres 9. Rozkład próby ze względu na elementy, których nie powinno się umieszczać w badaniach (dane w %)



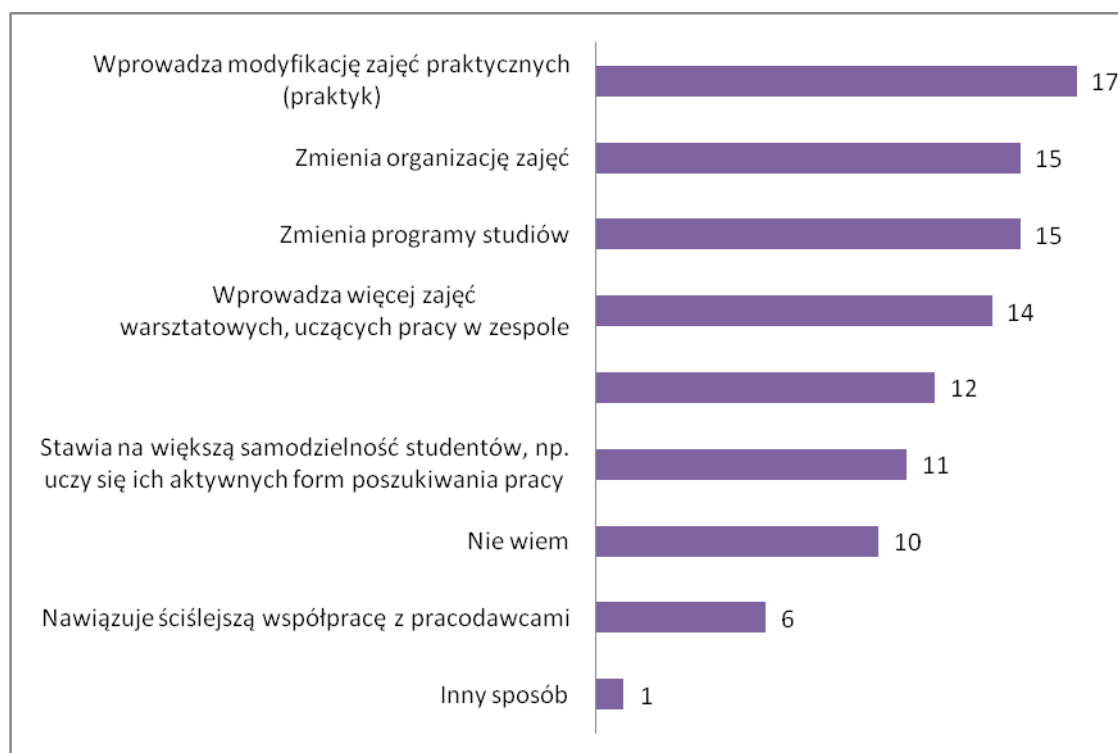
Najbardziej drażliwe w tym przypadku byłyby zdaniem badanych pytania dotyczące sytuacji rodzinnej absolwentów i studentów, a także konieczność podawania danych osobowych.

Studenci podkreślają również obawy związane z wykorzystaniem ich danych przez niepowołane do tego osoby. Najmniej zastrzeżeń budziłyby pytania dotyczące realizowanych studiów i kursów. Ponadto badani woleliby nie odpowiadać na pytania dotyczące zarobków oraz stanu zdrowia.

Badanie losów absolwentów jako narzędzie sprzyjające podnoszeniu jakości kształcenia

Zdecydowana większość pytanym nie potrafiła odpowiedzieć na pytanie czy ich uczelnia wykorzystuje wyniki badań w procesie podnoszenia jakości kształcenia. Jednocześnie, większość badanych uważa, że ich szkoła stara się poprawić oferowaną jakość studiów i w tym celu sięga po różnorodne rozwiązania. Rozkład odpowiedzi dotyczących tego zagadnienia przedstawia poniższy wykres.

Wykres 10. Zmiany w procesie zapewniania jakości kształcenia, u których podstaw leżą przeprowadzane na Uczelniach badania (dane w %)



Wśród działań podejmowanych przez uczelnie, respondenci najczęściej wskazywali na zmiany w praktykach (ich rodzaju, miejscu wykonywania, długości itp.) – na aspekt ten wskazało 17% pytanym. Po 15% respondentów wspomniało o zmianach w organizacji zajęć oraz programach studiów, a 14% badanych wskazało na wprowadzenie zajęć warsztatowych.

Pojedyncze osoby wspomniały o zmianach w sposobie prowadzenia zajęć przez kadre dydaktyczną.

Badani poproszeni o wskazanie najważniejszych ich zdaniem działań wymienili: modyfikację zajęć praktycznych i zmiany w programach studiów oraz wprowadzenie zajęć warsztatowych uczących pracy w zespole.

Studenci uważają, iż prowadzone badania losów absolwentów są najważniejszym źródłem wiedzy, w oparciu o które uczelnie mogą dostosowywać ofertę edukacyjną do potrzeb rynku pracy. Przekonanie takie wyraziło 81% badanych.

Jednocześnie respondenci uważają, że uczelnie realizują badania tylko dlatego, że zostały do tego zobligowane przez ministerstwo, nie anagżują się jednak w ten projekt ponad niezbędne minimum. Opinię taką podzieliło aż 55% pytanych.

Badanie losów absolwentów jako narzędzie sprzyjające planowaniu własnej kariery

Pocieszające jest to, że zdecydowana większość pytanych widzi możliwość wykorzystania wyników badań do planowania własnej kariery zawodowej. Uważa tak 73% respondentów. Osoby, które uważają, że takie analizy im się nie przydadzą, najczęściej wskazują na następujące przyczyny: trudno budować obraz swojej kariery wzorując się na innych; uczelnie nie publikują wyników, więc nie można się z nimi zapoznać; życie weryfikuje studenckie wybory - nawet po „dobrym” kierunku można mieć problem ze znalezieniem pracy; skoro student wybrał już jakiś kierunek, to ma jakies plany; część z respondentów jest osobami pracującymi i nie musi zmieniać swojej drogi zawodowej, a studiuje dla przyjemności bądź pod wpływem oczekiwań zgłaszanych przez pracodawcę; brak zależności między wynikami badań a podejmowaniem decyzji dotyczących swojej edukacji.

Studenci zapytani o to, jak są traktowani na rynku pracy przez pracodawców najczęściej twierdzili, że pracodawcy powierzają absolwentom ich uczeni takie same stanowiska jak osobom kończącym inne szkoły. Zdecydowanie sprzeciwili się natomiast twierdzeniu mówiącemu, iż pracodawcy proponują im lepiej płatne stanowiska niż absolwentom innych uczelni. Szczegółowy rozkład odpowiedzi dotyczących tego zagadnienia przedstawia poniższa tabela.

**Tabela 2. Opinie na temat podejścia pracodawców do zatrudniania absolwentów
(liczba wskazań)**

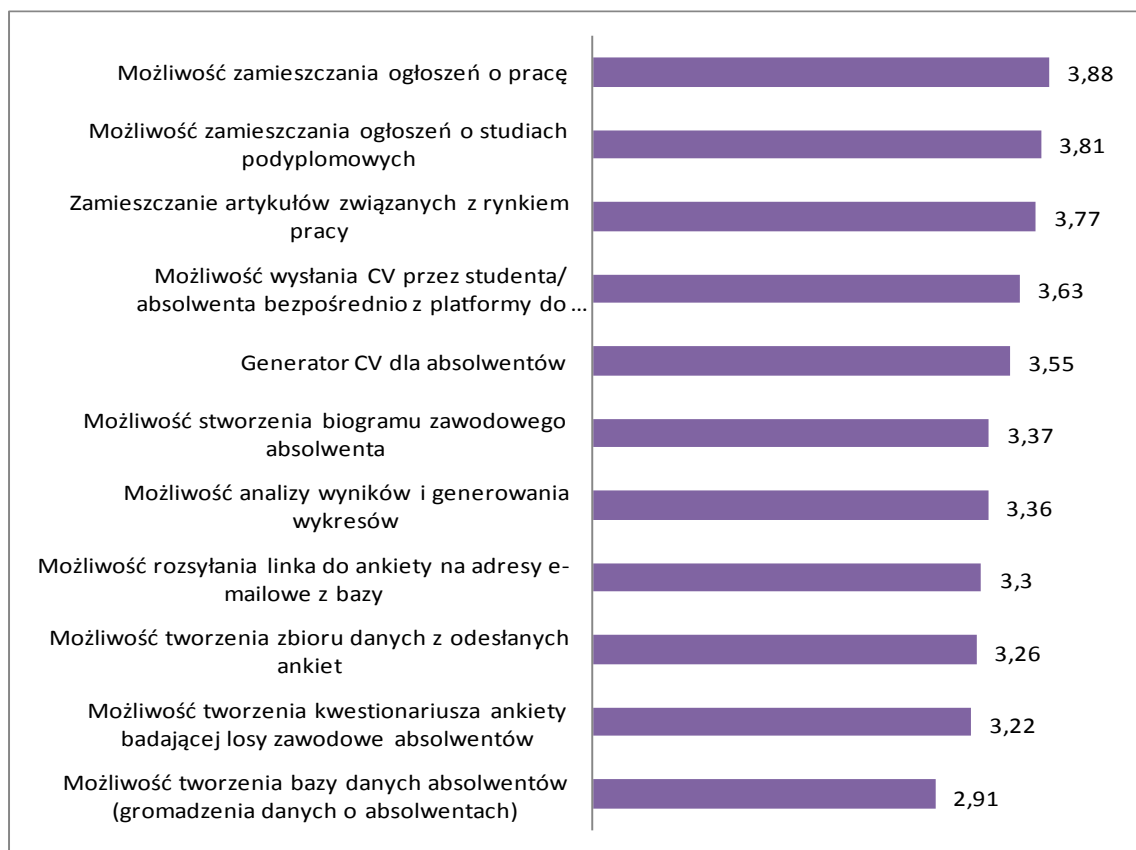
Prezentowana opinia	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
Pracodawcy zatrudniają absolwentów naszej uczelni chętniej niż absolwentów podobnych kierunków na innych uczelniach uważając, że są lepiej przygotowani do zawodu	55	177	581	194
Pracodawcy powierzają absolwentom naszej uczelni takie same stanowiska, jak absolwentom podobnych kierunków z innych uczelni	153	639	229	71
Pracodawcy powierzają absolwentom naszej uczelni lepsze, wyższe lub lepiej płatne stanowiska niż absolwentom innych uczelni	28	95	626	241

Ocena przydatności przygotowywanej platformy internetowej monitorującej losy absolwentów

Aż 81% pytanych pozytywnie ocenia pomysł przygotowania jednolitego narzędzia do prowadzenia badań wśród studentów i absolwentów uczelni wyższych, przy czym, 29% pytanych twierdzi, że jest ono bardzo potrzebne. Jedyne 1% stwierdziło natomiast, że narzędzie takie jest zdecydowanie niepotrzebne.

W jednym z kolejnych pytań ankiety zaprezentowano badanym planowane na platformie funkcjonalności i poproszono badanych o ich ocenę. Pytanie to pozwoliło stworzyć ranking funkcjonalności projektowanej platformy. Wyniki dotyczące tego zagadnienia prezentuje wykres nr 11.

Wykres 11. Ocena proponowanych funkcjonalności platformy (średnia ocena)



Najbardziej przydatna zdaniem badanych byłaby możliwość zamieszczania na platformie ogłoszeń o pracę (funkcjonalność ta otrzymała średnią ocenę 3,88). Niezwykle ważna i przydatna będzie zdaniem badanych także możliwość zamieszczania ogłoszeń na temat studiów podyplomowych.

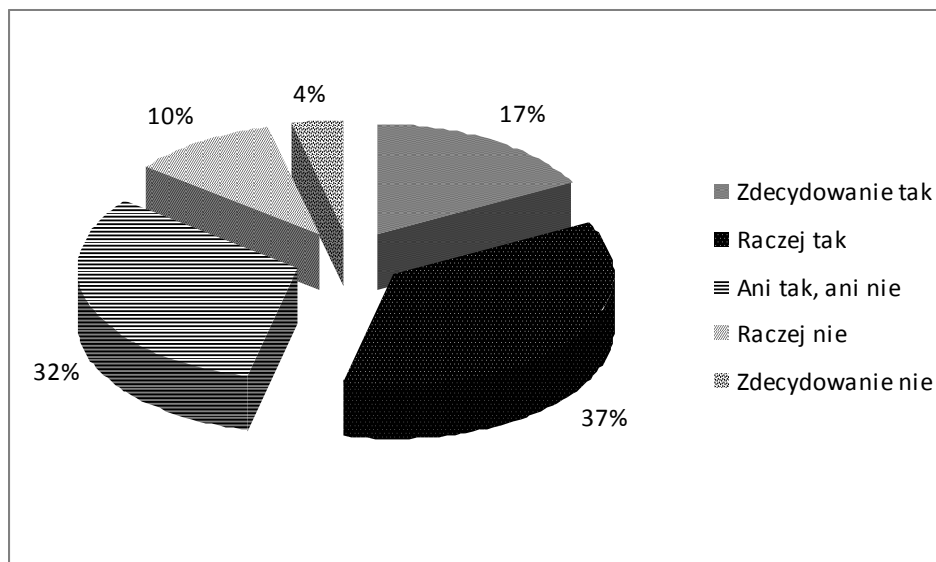
Ponadto, badani chcieliby aby na platformie umieszczane były artykuły związane z rynkiem pracy, przedstawiające realia tego rynku i wymagania jakie stawia się dzisiaj kandydatom do pracy na różnych stanowiskach.

Zdaniem badanych, wartościowym rozwiązaniem będzie także możliwość wysyłania swojego CV bezpośrednio do pracodawcy przy użyciu platformy. Co za tym idzie, badani doceniają również możliwość tworzenia samego CV.

Najmniej przydatna z punktu widzenia respondentów okazała się możliwość tworzenia ankiety do badań losów zawodowych (3,22) oraz tworzenie bazy gromadzącej dane o absolwentach (2,91). Z praktycznego punktu widzenia, studenci i absolwenci w rzeczywistości najmniej skorzystają z tych funkcjonalności. Są one natomiast kluczowe z punktu widzenia uczelni i pracodawców.

Co ciekawe, gdyby warunkiem korzystania z platformy internetowej i jej funkcjonalności był udział w badaniach, to zdaniem badanych, zwiększyłyby to ich motywację do zaangażowania się w wypełnianie ankiet. Większość osób stwierdziła, że byłaby to dla nich jakaś forma zachęty do zaangażowania w badanie (wykres 12).

Wykres 12. Czy udział w badaniach losów absolwentów może być warunkiem korzystania z platformy?



***Część II. Badanie uczelni wyższych -
analiza wyników badań***

2.1. Ogólne założenia metodologiczne

W przypadku tej części badania zdecydowano o wykorzystaniu w procesie zbierania danych techniki ankiety telefonicznej - CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing).

Wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo realizowany jest przy wsparciu programu komputerowego. Ankieter zadaje pytania, które wyświetlają mu się w określonej kolejności na komputerze, a zbierane informacje są na bieżąco wprowadzane przez niego do specjalnego programu, dzięki czemu można szybko przeanalizować jak kształtują się opinie badanych osób.

Główną przesłanką wyboru tej właśnie techniki był fakt, iż do badania wybrano wiele uczelni rozproszonych w różnych regionach kraju i dotarcie osobiście do każdej z nich generowałoby olbrzymie koszty. Badaną populację stanowiły wszystkie uczelnie prowadzące studia na poziomie licencjackim lub magisterskim.

Podobnie, jak w przypadku badań studentów, ważna była standaryzacja wywiadu. Na wybór tej techniki wpłynął także fakt, iż umożliwia ona przeprowadzenie dużego i skomplikowanego badania w krótkim czasie.

2.2. Dobór próby

W wykazie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego znajdują się obecnie 434 uczelnie prowadzące studia I i II stopnia (stan na październik 2012). Zgodnie z założeniami *Metodologii* próba została ustalona na poziomie 100 jednostek. Należy zauważyć, że nie stanowi ona reprezentacji w sensie statystycznym. Przy poziomie ufności 95% i błędzie oszacowanym równym 4%, dla takiej populacji próba powinna liczyć 252 jednostki.

Wybierając 100 podmiotów z populacji składającej się z 434 elementów, twórcy metodologii zaproponowali zastosowanie doboru warstwowo - losowego. Jako zasadę podziału na warstwy przyjęto podział na uczelnie publiczne i niepubliczne. Warstwowanie nie miało charakteru proporcjonalnego. Założono realizację 50 wywiadów telefonicznych w uczelniach publicznych i 50 w niepublicznych.

Losowanie miało charakter interwałowy, a próba (50 jednostek) została dobrana z 95 uczelni publicznych (warstwa 1) i 339 uczelni niepublicznych (warstwa 2). Operat, z którego korzystano znajduje się na stronach MNiSW. W pierwszym przypadku (warstwa 1) wykaz (operat) został uporządkowany za względu na typ uczelni, a więc uniwersytety, uczelnie

techniczne, ekonomiczne, pedagogiczne itd., a następnie Państwowe Wyższe Szkoły Zawodowe. Taki podział uwzględnia profil kształcenia.

W przypadku uczelni niepublicznych układ miał charakter alfabetyczny. W jednym i drugim przypadku wyliczony został interwał a także wylosowany został punkt startowy, mieszczący się w przedziale interwału. Następnie dokonano losowania polegającego na tym, że każda wskazana w losowaniu jednostka, automatycznie wchodziła do próby (lista uczelni biorących udział w badaniu w załączniku nr. 1).

Jak w każdym badaniu zdarzały się odmowy udziału w wywiadzie, lub wylosowane jednostki nie spełniały kryteriów doboru, w takim przypadku podejmowano decyzje o dolosowaniu kolejnych podmiotów w ramach tej samej warstwy.

2.3. Pytania ogólne oraz szczegółowe

Głównym pytaniem stawianym uczelniom jest pytanie o to, czy i w jaki sposób prowadzone jest u nich badanie losów zawodowych absolwentów. W celu pogłębienia analizy tego problemu przygotowano szereg pytań szczegółowych stanowiących uzupełnienie i rozwinięcie pytania ogólnego.

Badaczy zainteresował fakt, jaki jest zakres i zasięg prowadzonego przez uczelnie monitoringu losów absolwentów? W jakim zakresie wykorzystywane są wyniki prowadzonych badań? W jakim stopniu analizy losów absolwentów wpływają na modyfikowanie aktualnej oferty edukacyjnej? Jakie są główne problemy techniczne z punktu widzenia organizacji badań? Czy i jakie zachęty stosują uczelnie w celu zwiększenia poziomu realizacji badania? Jak uczelnie oceniają plany stworzenia platformy internetowej służącej monitoringowi losów absolwentów? W jakim stopniu może być ona przydatna uczelniom, studentom i pracodawcom?

Odpowiedzi na te pytania uzupełnią dane uzyskane w toku badania przeprowadzonego wśród studentów i pracodawców. Uzyskany materiał pozwoli na porównania między różnego rodzaju typami uczelni oraz między uczelniami z różnych regionów kraju, czyli z uwzględnieniem czynników, które mogą mieć znaczący wpływ na osiągnięte wyniki.

2.4. Hipotezy badawcze

Projektodawca przedstawia hipotezę główną zakładającą, iż uczelnie w większości prowadzą monitoring losów zawodowych absolwentów i widzą potrzebę przygotowania

specjalnie do tego przeznaczonej platformy internetowej, która przedstawiałaby wystandaryzowane narzędzie do tego przygotowane.

Dodatkowa hipoteza zakłada, że w opinii uczelni biorących udział w badaniu studenci, którzy wiedzą o przeprowadzanym monitoringu na swojej uczelni chętnie biorą w nim udział. Jednocześnie zakłada się, że deklarowany procent osób biorących udział w tego rodzaju badaniach nie jest zbyt wysoki.

Jedna z hipotez zakłada również, że większość uczelni prowadzących monitoring robi to za pomocą narzędzi internetowych - drogą elektroniczną (maile, link do ankiety itp.)

Poza tym, zakłada się, iż uczelnie widzą potrzebę zmian w metodologii prowadzenia badań wśród absolwentów i najczęściej dotyczy ona techniki realizacji badania.

Zdecydowana większość uczelni nie prezentuje swoich wyników szerszemu gronu odbiorców za pomocą strony internetowej uczelni czy za pośrednictwem innych stron internetowych zajmujących się problematyką takich badań.

Uczelnie wykorzystują zbierane wyniki przede wszystkim do zmian programów studiów.

2.5. Realizacja badania

Kwestionariusz ankiety wywiadu telefonicznego składał się z 7 pytań metryczkowych oraz 35 pytań szczegółowych, które ankieter odczytywał w trakcie badania. Zostały one pogrupowane w bloki tematyczne:

1. Dotychczasowe sposoby monitorowania losów absolwentów;
2. Wykorzystanie wyników badań do poprawy oferty edukacyjnej i jakości kształcenia;
3. Ocena przydatności przygotowywanej platformy internetowej monitorującej losy absolwentów;

Uzyskiwane informacje były wpisywane przez ankietera do specjalnie przygotowanego programu, dzięki któremu analiza zebranych danych jest o wiele mniej czasochłonna. Badanie realizowane było jesienią 2012 roku.

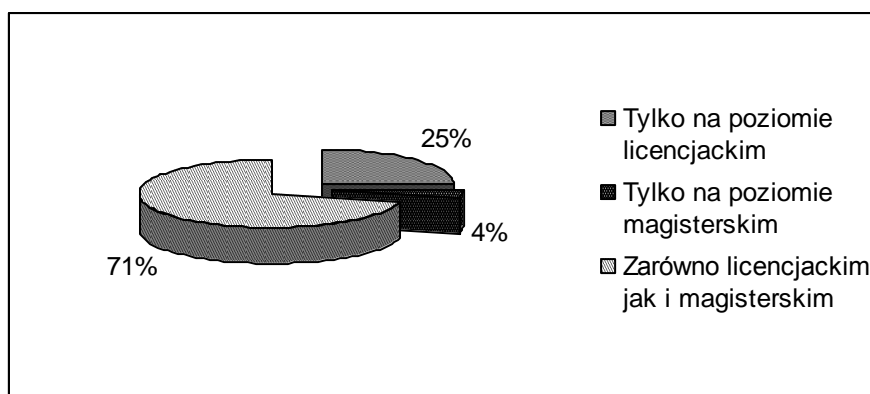
2.6. Analiza materiału empirycznego

Zdecydowaną większość respondentów, reprezentującą uczelnie stanowiły kobiety (63% wszystkich pytanych).

Zgodnie z założeniami sformułowanymi w metodologii, respondentami w badaniach prowadzonych w uczelniach miały być osoby bezpośrednio związane z procesem monitorowania losów absolwentów. Okazało się, że obecnie osobami odpowiedzialnymi za ten obszar są w różnych szkołach pracownicy różnych działów, a nierzadko także przedstawiciele władz uczelni. I tak, jeżeli chodzi o stanowiska zajmowane przez respondentów, to najczęściej osoby badane pracowały w działach administracji uczelni (respondentami byli: kierownicy biur, pracownicy biur, referenci czy specjaliści bez pełnej nazwy stanowiska - 42 osoby), w Biurach Karier (dyrektor, prezes lub kierownik biura karier, pracownik - 42 osoby). Jedenaście wywiadów przeprowadzonych zostało z przedstawicielami władz uczelni (dziekan - 2 osoby, kanclerz - 2 osoby, prorektor ds. nauki lub kształcenia – 7 osób). W 5 przypadkach odpowiedzialnymi za koordynację badań (i jednocześnie naszymi respondentami) byli specjaliści ds. promocji lub specjaliści ds. studenckich, a w 2 przypadkach byli to pracownicy naukowci.

Spośród uczelni objętych badaniem, zdecydowana większość prowadzi zarówno studia I stopnia (licencjackie), jak i II stopnia (magisterskie). Jedna czwarta badanych podmiotów, to uczelnie, które w swojej ofercie miały wyłącznie studia I stopnia. Rozkład próby ze względu na typ prowadzonych studiów prezentuje poniższy wykres. Szczegółowa lista uczelni, które wzięły udział w badaniu znajduje się w załączniku nr 1.

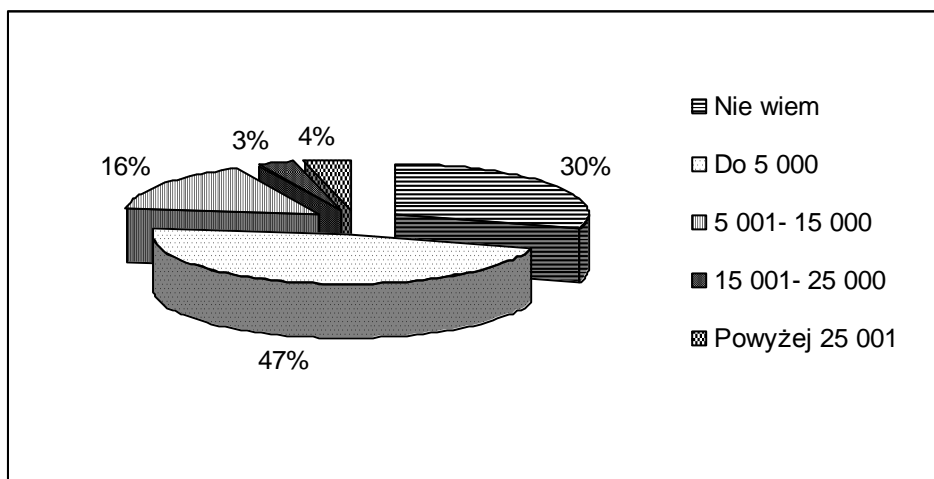
Wykres 13. Rozkład próby ze względu na poziom oferowanego kształcenia



Jeśli chodzi o wielkość uczelni, to w badaniu najliczniej reprezentowane były szkoły, w których liczba studentów nie przekracza 5 000 studentów (stanowiły one niemal połowę wszystkich badanych szkół). Uczelnie liczące od pięciu do piętnastu tysięcy studentów stanowiły

16% próby. Najmniej było uczelni dużych, w których studiuje więcej niż 15 tys. studentów. Prawie 1/3 badanych nie potrafiła określić dokładnej liczby studentów swojej uczelni, bądź nie udzieliła konkretnej odpowiedzi („trudno powiedzieć”, „dużo” itp.).

Wykres 14. Rozkład próby ze względu na liczbę studentów



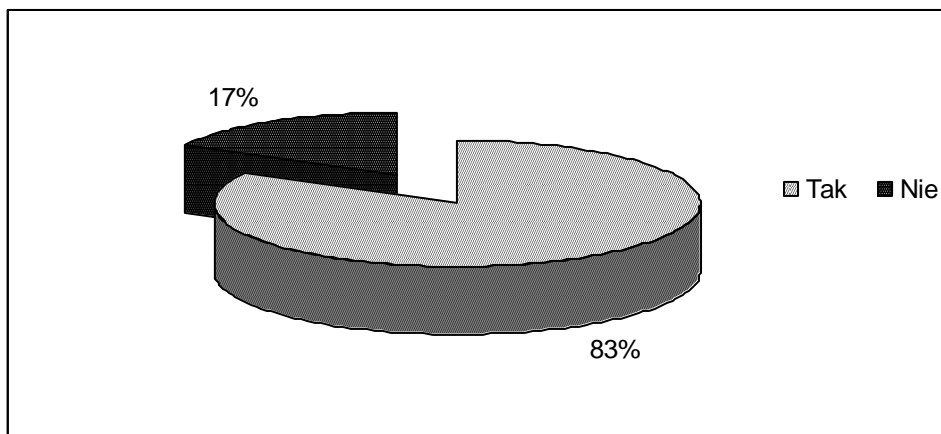
Tym, co wymaga podkreślenia jest fakt, że respondenci najczęściej nie potrafią określić odsetka absolwentów kończących daną uczelnię i pozostających poza rynkiem pracy. Zgodnie z deklaracjami badanych, część badanych szkół nie ma takich statystyk, nierzadko respondenci nie mieli orientacji w tym obszarze bądź nie chcieli udzielić takiej informacji. Spośród tych badanych, którzy zdecydowali się podać jakieś dane, najwięcej respondentów stwierdziło, że bez zatrudnienia po ukończeniu studiów pozostaje ok. 10% absolwentów. Zdarzały się szkoły, które twierdziły, że takich osób jest nawet ponad 25%. Jedna uczelnia wskazała natomiast, że bez pracy pozostaje 50% jej absolwentów.

Co ciekawe, z drugiej strony, zdecydowana większość badanych twierdzi, że absolwenci ich uczelni są bardziej atrakcyjni na rynku pracy niż absolwenci konkurencji (opinię, że ich absolwenci są zdecydowanie bardziej atrakcyjni od absolwentów konkurencji zdecydowanie podziela 21% badanych; za raczej bardziej atrakcyjnych swoich absolwentów uważa 41% badanych). Ponad ¼ respondentów stwierdziła, że ich absolwenci niczym się nie różnią od absolwentów innych uczelni, a jedna z badanych osób uważa, że absolwenci jej uczelni są raczej mniej atrakcyjni od absolwentów innych szkół.

Dotychczasowe sposoby monitorowania losów absolwentów

Zdecydowana większość uczelni biorących udział w badaniu deklaruje, iż prowadzi badania monitorujące losy zawodowe swoich absolwentów (patrz wykres 15). Prowadzenie takich badań deklaruje 83% uczelni.

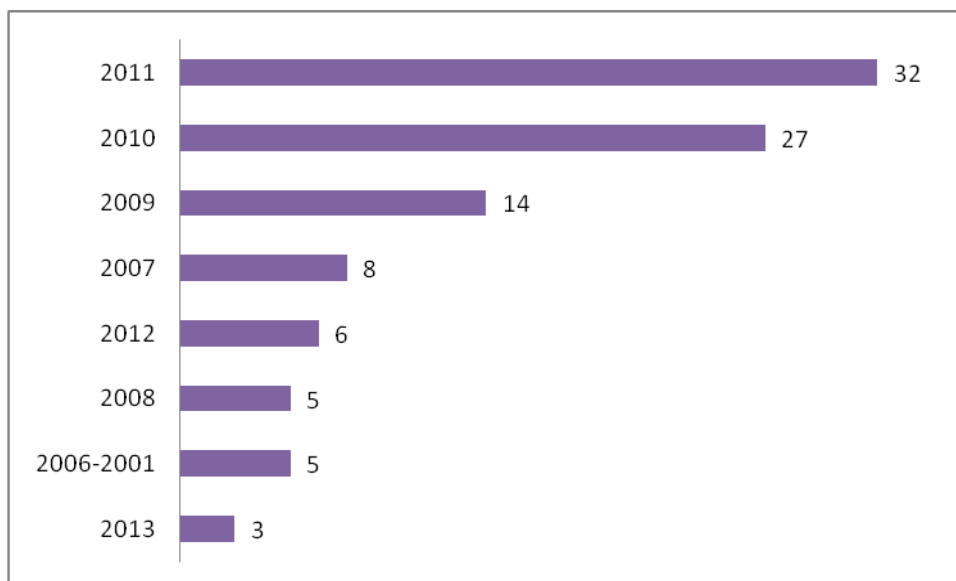
Wykres 15. Rozkład próby ze względu na przeprowadzane badania monitorujące losy zawodowe



Zdaniem przedstawicieli uczelni, w których nie prowadzi się tego typu badań, główną przyczyną takiego stanu rzeczy jest fakt, że uczelnia od niedawna funkcjonuje na rynku edukacyjnym, co sprawia, że nie ma wielu doświadczeń w zakresie prowadzenia jakichkolwiek badań, a także nie ma jeszcze odpowiednio dużej liczby swoich absolwentów, których można byłoby objąć monitoringiem. Czynniki te utrudniają bądź uniemożliwiają śledzenie karier absolwentów oraz wyciąganie istotnych wniosków (takie wyjaśnienie przedstawiło 22% badanych z uczelni nie prowadzących badań absolwentów). Kolejne 28% stwierdziło, że dopiero zaczynają pracę nad stworzeniem odpowiedniego narzędzia do badania losów zawodowych swoich studentów, wobec czego nie mają jeszcze gotowej metodologii badawczej ani opracowanego narzędzia, które pomogłoby im w tych pracach. Często, jako powód braku tego rodzaju badań wskazywano także trwające prace nad samym systemem informatycznym, który ma być wykorzystywany przy tym badaniu. Takie wyjaśnienie przedstawiło 33% pytanych. Kilku spośród badanych nie podało przyczyn dla jakich w ich uczelni nie prowadzi się takiego monitoringu.

Przedstawicieli uczelni gdzie prowadzi się monitoring zapytano, od kiedy prowadzi się u nich tego typu badania. Poproszono ich o podanie dokładnego roku, kiedy rozpoczęto pierwszą edycję ankietyzacji (wykres 16).

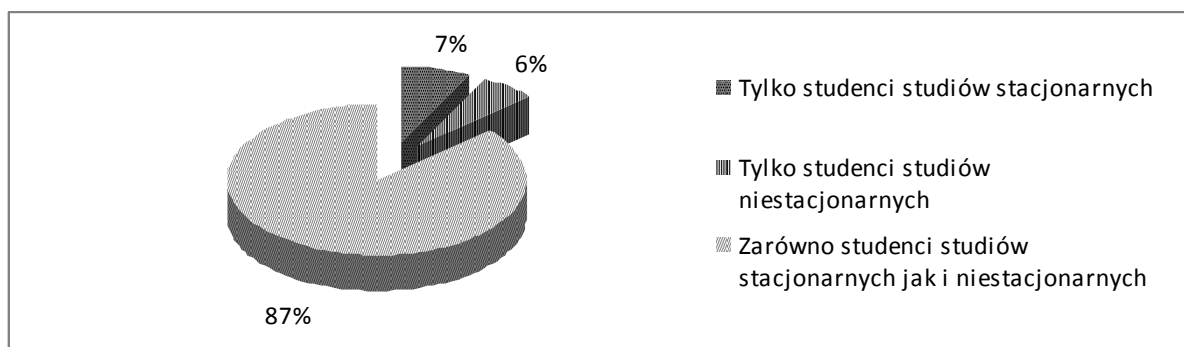
Wykres 16. Rozkład próby ze względu na rok rozpoczęcia badań na Uczelni (dane w %)



Zdecydowana większość badanych, jako datę rozpoczęcia monitorowania karier swoich absolwentów wskazała 2011 rok (32% pytanych). Wiele uczelni rozpoczęło analizy w 2010 (27% pytanych) oraz 2009 roku (14%). Pojedyncze osoby stwierdziły, że badania trwają u nich od wielu lat (np. od 2001 bądź 2002 roku), stąd na wykresie kategoria tworząca przedział 2001-2006. Wśród badanych znalazły się również szkoły, które planują rozpoczęcie takiego monitoringu od przyszłego roku kalendarzowego.

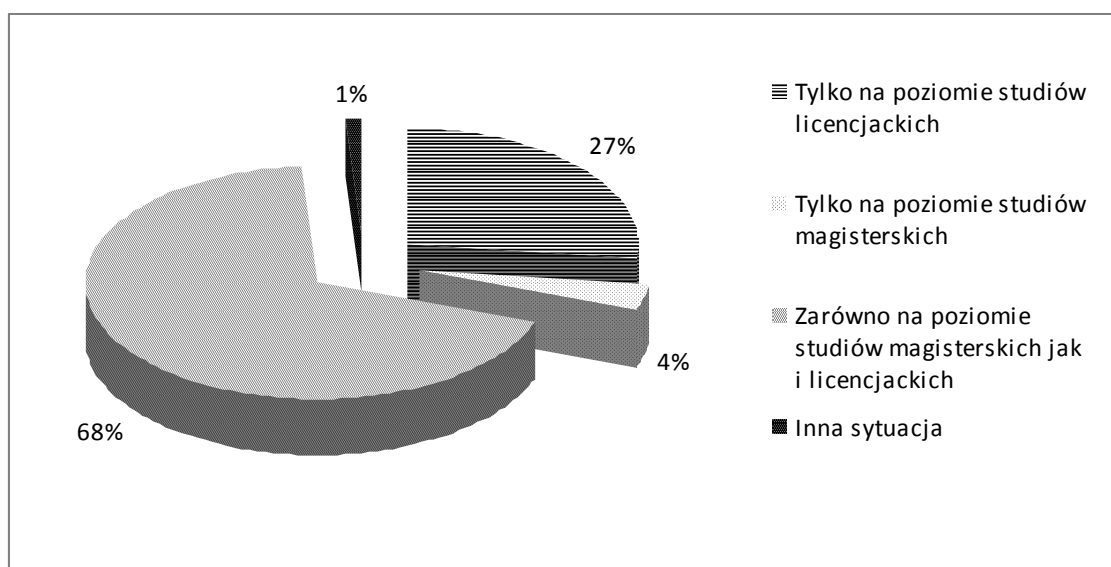
Dobre praktyki w zakresie monitoringu losów absolwentów obserwuje się również analizując dane dotyczące tego, którzy studenci poddawani są monitoringowi (wykres 17). Zdecydowana większość uczelni deklaruje, iż w badaniu biorą udział zarówno studenci/absolwenci studiów stacjonarnych, jak i niestacjonarnych (87%). Niewielka część deklaruje, że w badaniach biorą udział jedynie studenci studiów stacjonarnych (7%) lub tylko niestacjonarnych (6%). Sytuacja taka może być spowodowana dostępnym na danej uczelni trybem studiów i pewnymi tendencjami na rynku edukacyjnym (często uczelnie prywatne prowadzą wyłącznie studia niestacjonarne).

Wykres 17. Rozkład próby ze względu na udział w badaniach losów zawodowych, absolwentów różnych trybów studiów



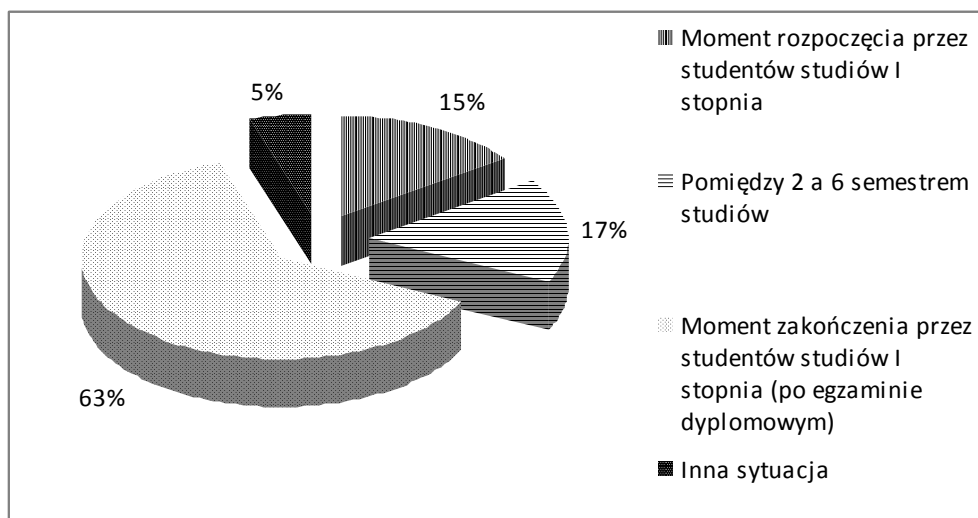
W kolejnym pytaniu poproszono badanych o odpowiedź na pytanie o to, na jakim poziomie studiów prowadzone są w ich uczelni badania losów zawodowych studentów/absolwentów (wykres 18). Jak wynika z odpowiedzi respondentów, zdecydowana większość uczelni przeprowadza badania zarówno na poziomie studiów magisterskich jak i licencjackich. Duży odsetek uczelni skupia się tylko na analizie osób kończących studia licencjackie, co w większości przypadków wynika zapewne z tego, czy tylko ten rodzaj studiów znajduje się w ofercie danej uczelni. Dodatkowo, jedna z uczelni bada kariery swoich absolwentów po egzaminie zawodowym. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia wykres nr 18.

Wykres 18. Rozkład próby dotyczący momentu prowadzenia badań losów absolwentów



W uczelniach, które badania losów studentów/ absolwentów realizują tylko na poziomie studiów licencjackich, pierwsze badanie najczęściej prowadzone jest w momencie zakończenia przez studentów studiów, tzn. po egzaminie dyplomowym (wykres 19). W taki sposób postępuje 63% badanych podmiotów. Zdecydowanie mniej uczelni, bo 17%, deklaruje, iż pierwsze badanie losów zawodowych studentów/ absolwentów prowadzone jest u nich pomiędzy 2 a 6 semestrem studiów. Niewiele mniej, bo 15% uczelni dokonuje natomiast pierwszego badania studentów w momencie rozpoczęcia przez nich nauki. Jedynie 5% uczelni deklaruje przeprowadzenie badania losów absolwentów w innym niż wskazane w pytaniu okresie, nie podając jednak nawet w przybliżeniu momentu prowadzenia takiego badania. Można się domyślać, że chodzi tu o badania przeprowadzane w pewnym odstępie czasu od ukończenia przez studenta danego kierunku studiów na uczelni. Jedynie 5% deklaruje przeprowadzenie badania w innym niż możliwe do wyboru okresie, nie podając jednak nawet w przybliżeniu daty. Zapewne chodzi o przeprowadzenie badania w pewnym odstępie czasu od ukończenia przez absolwenta kierunku studiów na uczelni.

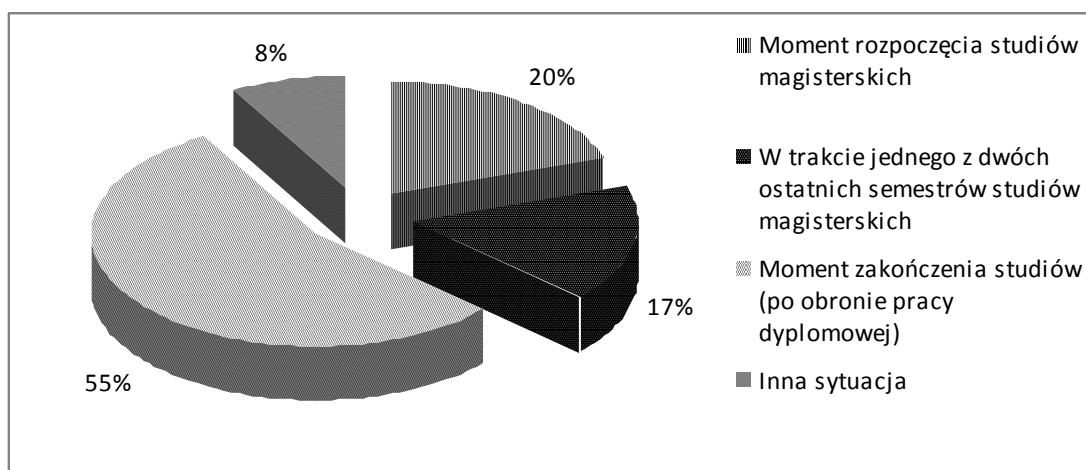
Wykres 19. Rozkład próby ze względu na moment badania studentów/ absolwentów studiów licencjackich



W przypadku uczelni prowadzących badania wśród studentów studiów magisterskich, sytuacja jest dość podobna. Najwięcej wskazań otrzymała opcja mówiąca, iż badania są przeprowadzane w momencie zakończenia studiów magisterskich przez studentów, czyli tuż po obronie pracy dyplomowej (deklaruje tak 55% przedstawicieli uczelni prowadzących studia magisterskie). Zdecydowanie mniej uczelni (20%) realizuje pierwsze badania w momencie rozpoczęcia przez studenta studiów magisterskich. 17% uczelni pierwsze badania przeprowadza

w trakcie jednego z dwóch ostatnich semestrów studiów, a 8% wskazuje inną opcję (przed obroną i po pewnym czasie po obronie).

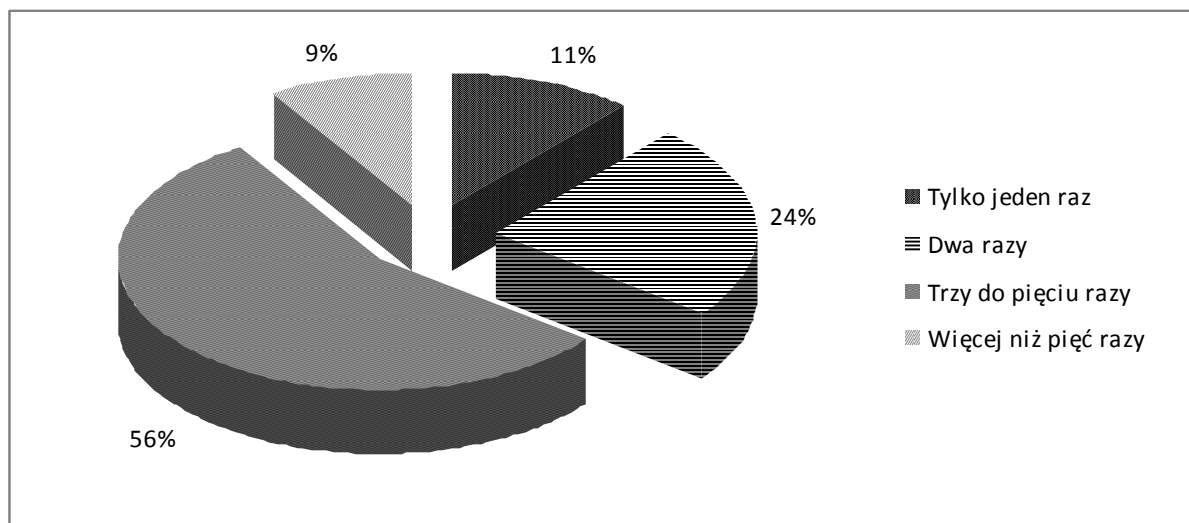
Wykres 20. Rozkład próby ze względu na moment realizacji badań wśród studentów/absolwentów studiów magisterskich



Metodologia prowadzenia badań losów zawodowych absolwentów zakłada, iż w celu dokładnego przeanalizowania sytuacji absolwenta na rynku pracy należy przeprowadzić więcej niż jedno badanie, dostarczając tym samym materiał do porównania sytuacji zawodowej konkretnej grupy absolwentów. Przedstawiciele uczelni biorący udział w badaniu wydają się zdawać sobie sprawę z tego faktu. Doceniają oni wagę materiału zdobytego w odstępie kilku lat od poszczególnych roczników absolwentów, a także biorą pod uwagę wymogi stawiane przez ustawę o szkolnictwie wyższym, która nakazuje przeprowadzenie badań wśród absolwentów w ciągu 3 i 5 lat od ukończenia przez nich nauki.

Na pytanie o to, jak często uczelnia zamierza badać swoich absolwentów, zdecydowana większość badanych podmiotów odpowiedziała, że od trzech do pięciu razy. Tylko 11% badanych uczelni, chce przeprowadzać badania poszczególnych roczników absolwentów zaledwie jeden raz. Szczegółowe dane dotyczące tego zagadnienia prezentuje wykres nr 21.

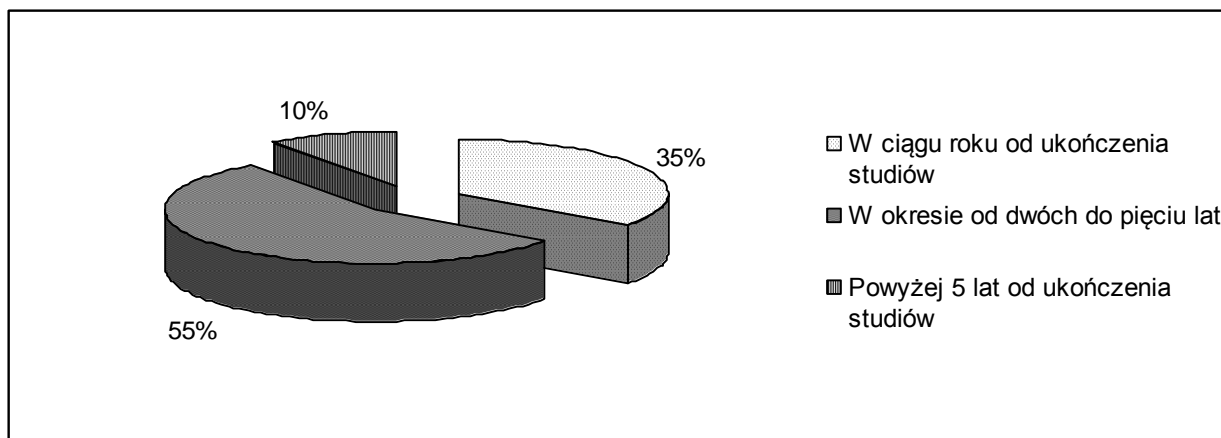
**Wykres 21. Zakładana częstotliwość badania losów zawodowych absolwentów
(ilość fal badań prowadzonych na Uczelni)**



Jak widzimy, aż 9% uczelni deklaruje, że chciałoby przebadac jeden rocznik absolwentów więcej niż pięć razy. Jest to godne odnotowania, gdyż świadczy o poważnym podchodzeniu do problemu monitoringu karier zawodowych absolwentów oraz chęci podnoszenia jakości kształcenia przez uczelnie, w oparciu o wyniki badań (modyfikacja programów kształcenia i/lub siatek programowych w celu zwiększenia możliwości znalezienia pracy przez absolwentów poszczególnych kierunków studiów na uczelniach).

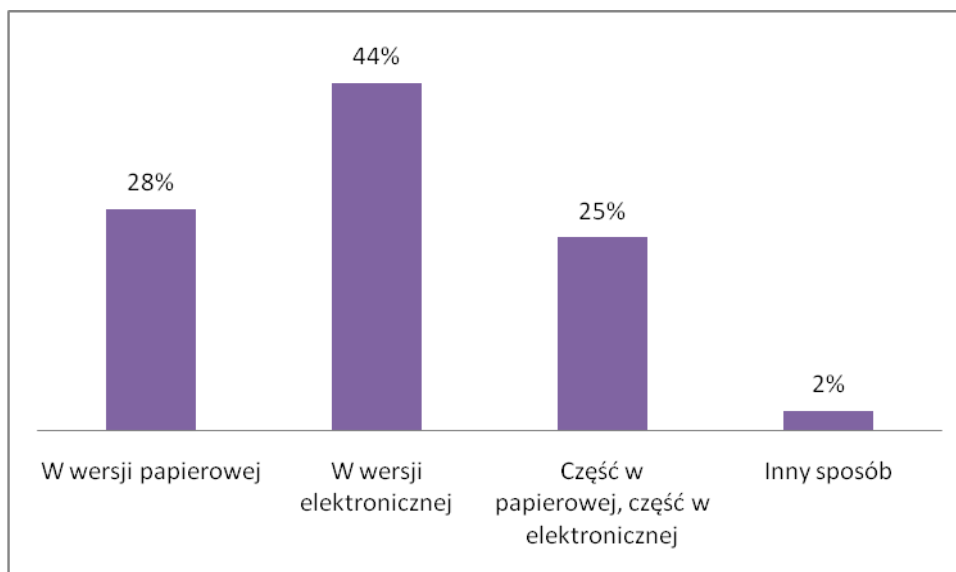
Jeśli chodzi o termin wykonania drugiego badania, to uczelnie planują je wykonać najczęściej w okresie od dwóch do pięciu lat od ukończenia studiów przez studentów (55% wskazań). Duża część uczelni chce przeprowadzić drugie badanie w czasie 12 miesięcy od zakończenia nauki przez studentów. Tylko 10% chce przeprowadzić to badanie w okresie przekraczającym 5 lat.

Wykres 22. Zakładany moment przeprowadzenia drugiej fali badania



Jeśli chodzi o sposób prowadzenia badań, to zdecydowana większość uczelni przesyła swoim studentom i absolwentom ankiety w wersji elektronicznej (patrz wykres 23). Może to być zarówno mail z ankietą, linkiem do ankiety czy ankieta umieszczona na serwerze uczelni, do której studenci mają dostęp po zalogowaniu. Dostępną jest także tradycyjna, papierowa ankieta (na taki sposób prowadzenia badań wskazało 28% respondentów). Ciekawym wydaje się fakt, że jedna czwarta pytanych deklaruje łączenie tradycyjnej i nieco bardziej nowoczesnej metody badań i zachęca swoich studentów zarówno do wypełniania ankiet w wersji elektronicznej, jak i zapewnia im dostęp do wersji papierowej. Może to być związane z okresem, w jakim prowadzone są badania. Gdy bada się studentów, są oni na miejscu (w uczelni) i mogą oddać wypełnione ankiety papierowe. Absolwentów prosi się natomiast z reguły o udział w badaniu prowadzonym za pomocą systemu internetowego. Należy dodać, że 2% respondentów wskazało, że w ich uczelniach badania prowadzi się w inny niż przedstawione - sposób. Respondenci wskazujący na inne sposoby badania przekazali informację, że badanie prowadzone jest za pomocą ankiety telefonicznej. Stanowi to nowość i nawiązanie do metod oferowanych przez wyspecjalizowane jednostki badawcze.

Wykres 23. Sposób prowadzenia badań losów absolwentów

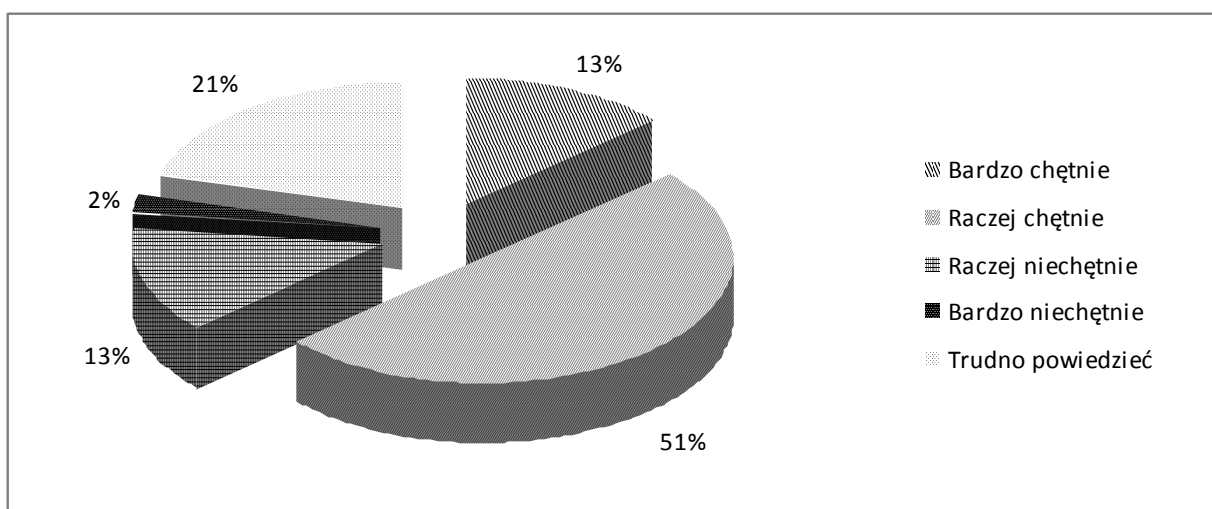


Z punktu widzenia uczelni, jak również przygotowywanej platformy dla studentów ważne jest, czy będą oni chcieli skorzystać z tego narzędzia. Stąd zapytano przedstawicieli uczelni o to, czy studenci chętnie biorą udział w badaniach prowadzonych przez macierzystą uczelnię.

Jak deklaruje zdecydowana większość badanych (63%), studenci i absolwenci chętnie angażują się w badania edukacyjne w ich jednostkach (patrz wykres 24). Zdaniem 13% respondentów, studenci i absolwenci bardzo chętnie uczestniczą w badaniach, a zdaniem 50% - raczej chętnie.

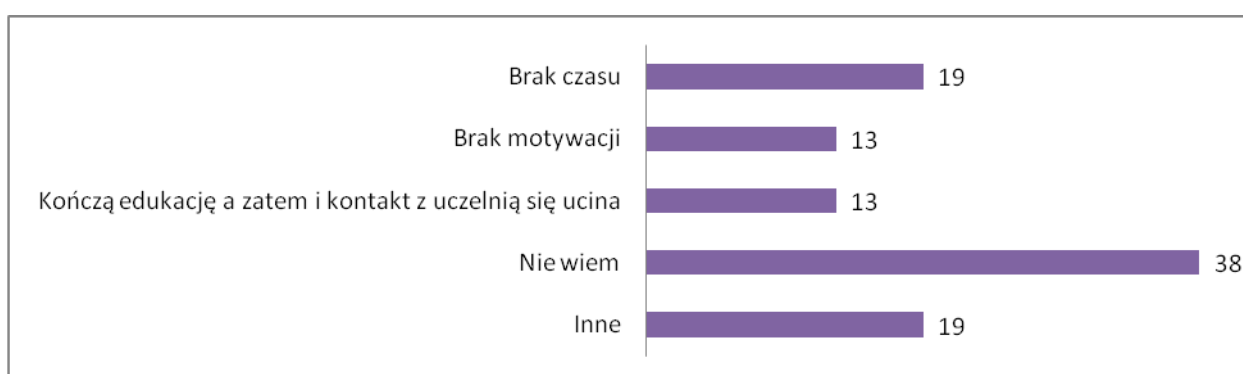
Według opinii respondentów osoby, które nie chcą się angażować w różnego rodzaju badania i analizy stanowią mniejszość. Jedynie 13% respondentów stwierdziło, że studenci na ich uczelni raczej niechętnie angażują się w takie działania, a 3% uważa, że studenci robią to bardzo niechętnie. Dość duży odsetek badanych nie potrafił jednoznacznie ocenić stopnia zaangażowania studentów i absolwentów w badania.

Wykres 24. Rozkład próby ze względu na ocenę stopnia zaangażowania studentów w badania



Spośród tych osób, które stwierdziły, że studenci z rezerwą podchodzą do badań dotyczących ich losów i karier zawodowych zdecydowana większość nie potrafiła wyjaśnić, dlaczego tak się dzieje (wykres 25) - nie udało im się przedstawić żadnego czynnika, który może mieć na to jakiś wpływ. Ci badani, którzy na takie czynniki wskazywali wymieniali brak czasu oraz brak motywacji. Ponadto, wśród innych powodów niechęci do badań wskazywano: źle przygotowaną metodologię bądź nieodpowiednią formę badania (ankieta papierowa). Zdaniem kilku badanych, studenci nie chcą udzielać informacji na temat ich sytuacji ekonomicznej.

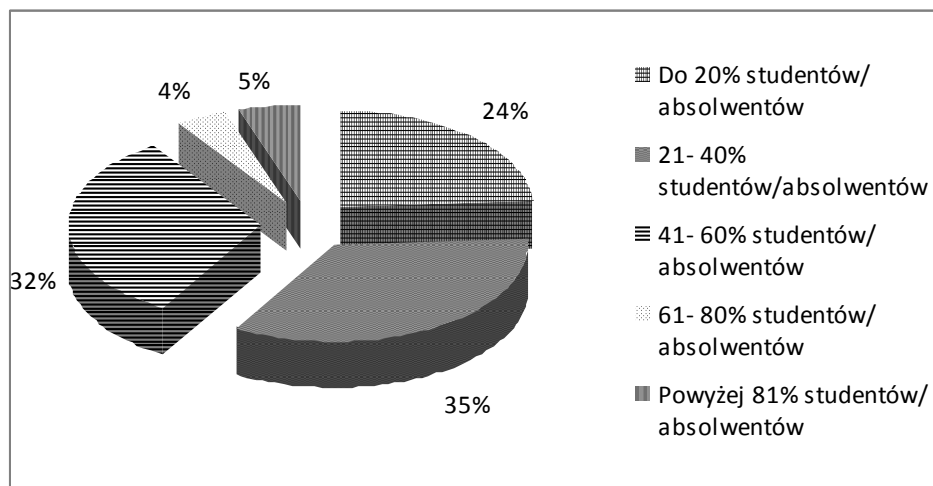
Wykres 25. Powody, dla których studenci nie angażują się w badania (dane w %)



Pomimo pewnej obserwowanej przez pracowników uczelni niechęci studentów do badań, przedstawiciele uczelni zapytani o to, jaki odsetek studentów/ absolwentów bierze udział w badaniach wskazują na ich dość liczny w nich udział. Zdaniem 35% respondentów w badaniach bierze udział od 21% do 40% studentów/ absolwentów, a zdaniem kolejnych 32%

badanych nawet 41-60% studentów/ absolwentów. Tylko ok. 25% badanych przedstawicieli uczelni twierdzi, że w badaniach bierze udział mniej niż 20% studentów/ absolwentów. Szczegółowy rozkład wyników przedstawia poniższy wykres.

Wykres 26. Procentowy udział studentów/ absolwentów w badaniach prowadzonych przez uczelnie



Warto podkreślić, że przedstawiciele kilku uczelni deklarują, że swoje badania realizują oni na próbach obejmujących od 61% do 80% studentów/ absolwentów, czy nawet przekraczających 80%. Szkoły, w których występuje tak wysoki procent realizacji badania wymienione zostały w tabeli poniżej.

Tabela 3. Lista szkół deklarujących wysoki % realizacji badań

Zaangażowanie od 61% do 80% studentów	Zaangażowanie ponad 81% studentów
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wyższa Inżynierska Szkoła Przedsiębiorczości ✓ Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Gorzowie Wielkopolskim ✓ Akademia Górniczo - Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Powiślańska Szkoła Wyższa ✓ Wyższa Szkoła Humanistyczno - Ekonomiczna ✓ Wyższa Szkoła Kosmetyki i Nauk o Zdrowiu ✓ Politechnika Łódzka

Jak widać, zdarzają się jednostki, które mogą pochwalić się niewątpliwym sukcesem w zakresie relacji ze swoimi absolwentami. Zaangażowanie dużej części swoich studentów i absolwentów w badania służy działaniom na rzecz poprawy jakości kształcenia i może być wzorem dla innych uczelni.

Przygotowując ankiety dotyczące karier absolwentów i ich dalszych planów oraz opinii na temat uczelni i ukończonych studiów trzeba skupić się na różnych, ważnych dla uczelni aspektach. Dla każdej jednostki ważne i znaczące mogą być inne rzeczy, stąd metodologia takiego badania jest wyjątkowo istotna. Biorąc pod uwagę powyższe, zapytano przedstawicieli uczelni, na czym skupiają się w swoich badaniach (jakie wątki tematyczne poruszają najczęściej w badaniach monitorujących kariery zawodowe swoich absolwentów). Badani przedstawiciele uczelni mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź. Analiza zebranych danych przedstawiona zastała na wykresie nr 27.

Wykres 27. Wątki poruszane w badaniach monitorujących losy zawodowe studentów/absolwentów (dane w %).



Jak widać, uczelnie zdecydowanie najczęściej skupiają się na aktywności zawodowej swoich studentów i absolwentów, czyli na tym czy gdzieś pracują, jakie wykonują zawody i czy są one zgodne z wykształceniem zdobytym podczas nauki w danej szkole wyższej.

Ponadto, uczelnie zainteresowane są również oceną studentów/ absolwentów dotyczącą przydatności wiedzy uzyskanej przez nich na uczelni i możliwością jej wykorzystania w pracy zawodowej. Innymi słowy, ważna jest informacja dotycząca tego, czy absolwenci potrafią użyć zdobytej wiedzy w środowisku pracy i jak oceniają jej poziom. Taka informacja może pomóc w kształtowaniu programów nauczania wybranych kierunków oraz w przygotowywaniu ewentualnej oferty uzupełniającej, np. w postaci studiów podyplomowych.

Jak zauważają przedstawiciele uczelni, ważną informacją dla szkoły wyższej jest także ta dotycząca stanowisk zajmowanych przez absolwentów. Wysokie stanowiska absolwentów mogą być ważnym aspektem wpływającym na budowanie prestiżu uczelni i mogą być wykorzystane w promocji swojej działalności.

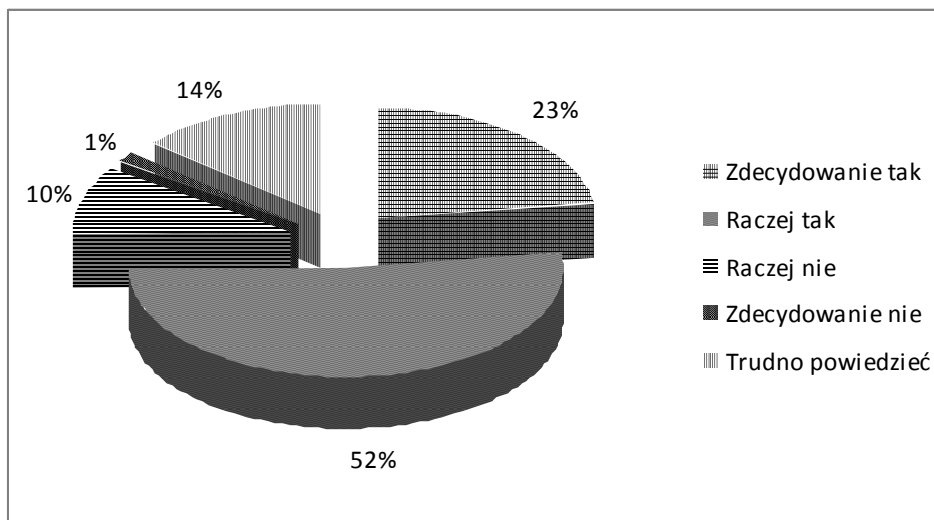
To jak studenci i absolwenci ogólnie oceniają swoją uczelnię, oferowany przez nią program, dodatkowe zajęcia czy bazę lokalową i sprzętową znalazło się na czwartym miejscu w tym swoistym rankingu. Można wnioskować, że przedstawiciele uczelni uważają, że w badaniach absolwentów należy skupić się przede wszystkim na karierze zawodowej studentów.

Zdaniem respondentów, najmniej istotne w badaniach losów absolwentów są informacje dotyczące sytuacji rodzinnej studentów/absolwentów, chociaż znalazły się uczelnie, które widzą w takich danych pewną wartość.

Wśród „innych” wskazań badanych znalazły się takie odpowiedzi jak: informacja o miejscu zamieszkania/pochodzenia i jego relacji do miejsca zatrudnienia, szczegółowe pytania o plany na przyszłość (co chcieliby studiować, jakie kursy ich interesują). Należy zaznaczyć, że część respondentów nie potrafiła przypomnieć sobie, na co kładziony jest nacisk w ankietach realizowanych na terenie ich jednostki.

Kolejne pytanie ankiety skierowanej do przedstawicieli uczelni wyższych dotyczyło tego, czy studenci/ absolwenci udzielają odpowiedzi na wszystkie pytania zawarte w kwestionariuszu przeznaczonym do badania losów zawodowych. Aż 75% pytanych deklaruje, że ich uczelniom udaje się uzyskać wszystkie odpowiedzi, jakie ich interesują. Jedynie 11% badanych stwierdziło, że ich uczelnie nie uzyskują wszystkich danych, na jakich im zależy. Pociuszające jest to, że tylko 1% badanych odpowiedziało, że ich uczelnie „zdecydowanie nie” uzyskują odpowiedzi na zadawane pytania. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie prezentuje wykres nr 28.

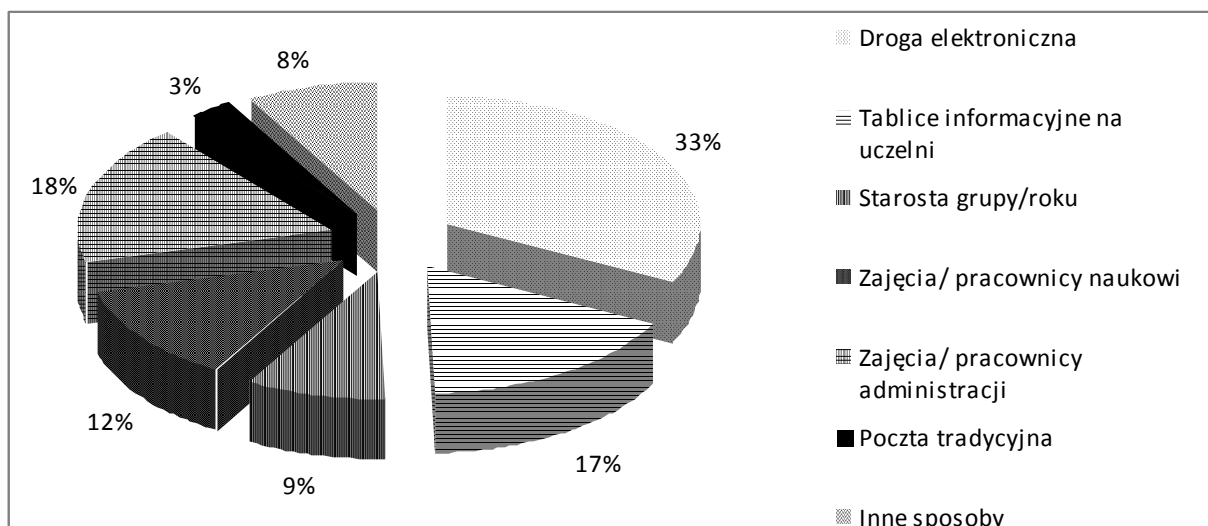
Wykres 28. Czy studenci/ absolwenci odpowiadają na wszystkie stawiane im pytania?



Wśród pytań, które w opinii badanych przedstawiciele uczelni najczęściej pozostają bez odpowiedzi wskazywano na pytania (w ocenie studenta) „nieobowiązkowe” oraz pytania związane z sytuacją ekonomiczną oraz wysokością zarobków. Bez odpowiedzi pozostają także często pytania nazbyt szczegółowe lub składające się z wielu podpunktów, tabel, wyjątkowo rozbudowane. Często zdarza się, że studenci muszą odpowiadać na pytania wymagające pewnego przygotowania, „przyszykowania danych” (np. numeru indeksu) i ta sytuacja również często bywa przyczyną odmowy odpowiedzi.

Z punktu widzenia przygotowywanej platformy, rzeczą kluczową jest ustalenie, w jaki sposób uczelnie obecnie komunikują się ze swoimi studentami/ absolwentami, np. informując ich o jakimś badaniu. Poniższy wykres przedstawia szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób w Pana/i uczelni informuje się studentów/absolwentów o możliwości uczestniczenia w badaniu?

Wykres 29. Sposób informowania studentów/ absolwentów o przeprowadzanych badaniach

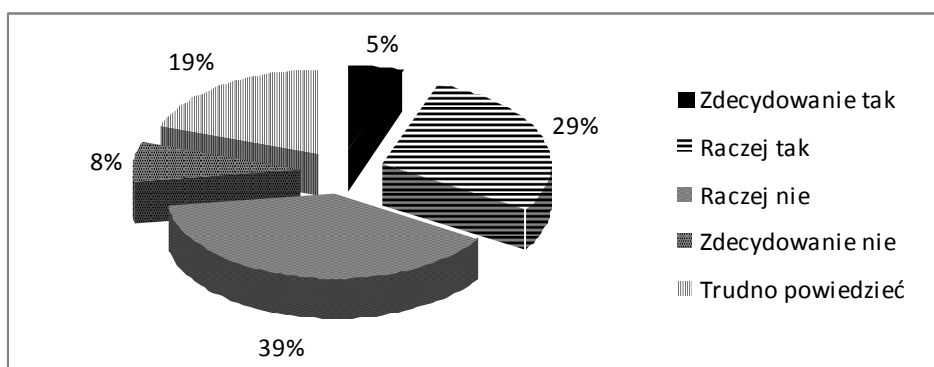


Jak można było oczekiwać, w kanałach komunikacji uczelnia – student (absolwent) przeważa droga elektroniczna, czyli wysyłanie maili z informacją o badaniu i/lub linkiem do ankiety. Na taki sposób komunikacji uczelni ze studentami i absolwentami wskazało 33% badanych. Dostępną formą komunikacji jest także bezpośredni komunikat przekazywany na zajęciach przez pracowników administracyjnych. Oznacza to, że uczelnie posiadają osoby odpowiedzialne za przygotowanie i przeprowadzenie badań (o tak zorganizowanej komunikacji pomiędzy uczelnią a studentami wspomniało 18% badanych). Niewiele mniej popularną metodą komunikacji jest wywieszanie informacji na uczelnianej tablicy ogłoszeń (lub w ważnym dla studentów miejscu na uczelni). W dalszej kolejności badani wymieniali: informowanie studentów podczas zajęć przez pracowników naukowo - dydaktycznych prowadzących zajęcia, informacje przekazywane przez starostów grup (9%). Niewiele mniej wskazań otrzymały „inne sposoby” czyli kategoria zbudowana z takich opcji jak: strona internetowa uczelni (informację lub samą ankietę umieszcza tam 6 uczelni biorących udział w badaniu), informacja telefoniczna (w przypadku, gdy student się nie zgłasza, bądź badanie prowadzone jest przez firmę zewnętrzną - 4 uczelnie), informacja przekazywana w dziekanacie (np. zdając kartę obiegową absolwent podaje swój adres e-mail - 3 uczelnie). Tylko 3% badanych wymieniło jako kanał komunikacji tradycyjną pocztę.

Zastanawiając się nad sposobami przeprowadzania monitoringu karier zawodowych absolwentów można się zastanawiać czy przyjęte dzisiaj metodologie prowadzenia tych badań nie wymagają żadnych zmian. Jak pokazują wyniki badań, w opinii zdecydowanej większości respondentów, sposoby prowadzenia badań przez ich uczelnie nie wymagają jakichś wielkich

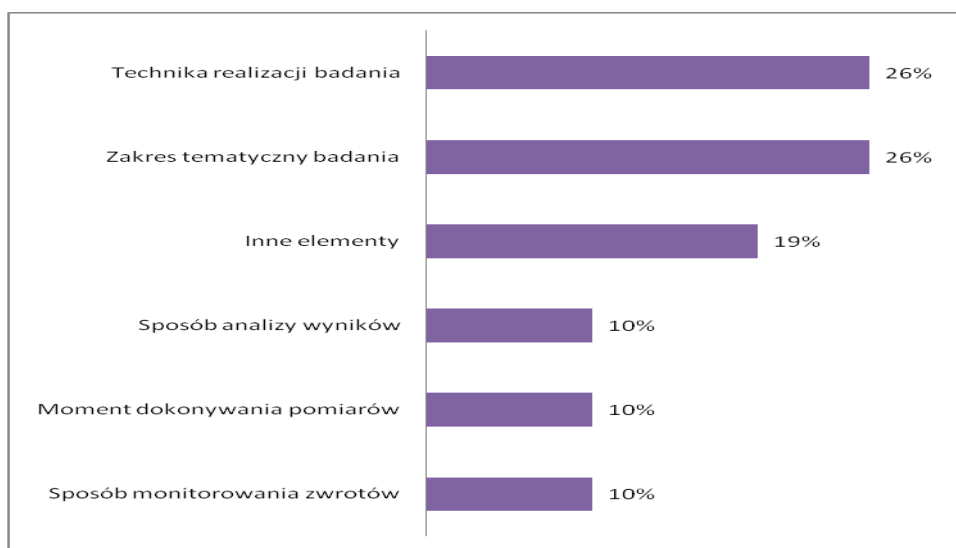
modyfikacji (patrz wykres 30). Zdecydowanie przeciwnym jakimkolwiek modyfikacjom jest 8% badanych, a 39% raczej nie chce żadnych zmian. Jednocześnie wśród badanych przedstawicieli uczelni są także osoby, które zdają sobie sprawę z potrzeby zmiany kilku rzeczy w stosowanej przez ich uczelnie metodologii. Co prawda, zdecydowanych zmian w metodologii dokonałoby tylko 5% pytanych, ale kolejne 29% badanych widzi konieczność wprowadzenia „pewnej” korekty. Świadomość badanych, co do niedoskonałości istniejących narzędzi jest szczególnie istotna z punktu widzenia niniejszego projektu. Wynik ten wskazuje bowiem, że przygotowanie dobrego narzędzia badającego losy zawodowe absolwentów jest ważne i może być odpowiedzią na potrzeby uczelni, studentów i rynku pracy.

Wykres 30. Czy Uczelnie deklarują potrzebę zmian w realizowanych przez siebie badaniach?



Spośród tych osób, które zadeklarowały chęć zmian w swoich metodologiach, najwięcej osób stwierdziło, że zmiany powinny dotyczyć samej techniki realizacji badania oraz w zakresie tematycznego badania (wykres 31). Opcje te otrzymały po 26% wskazań.

Wykres 31. Rozkład próby ze względu na aspekty, które w opinii respondentów należy zmienić (dane w %)



Wiele osób wskazywało także na inne elementy, które powinny zostać zmodyfikowane. Po 10% wskazań uzyskały odpowiedzi: (zmiana) sposobu analizy wyników, (zmiana) momentu dokonywania pomiarów, (zmiana) sposobu monitorowania zwrotów.

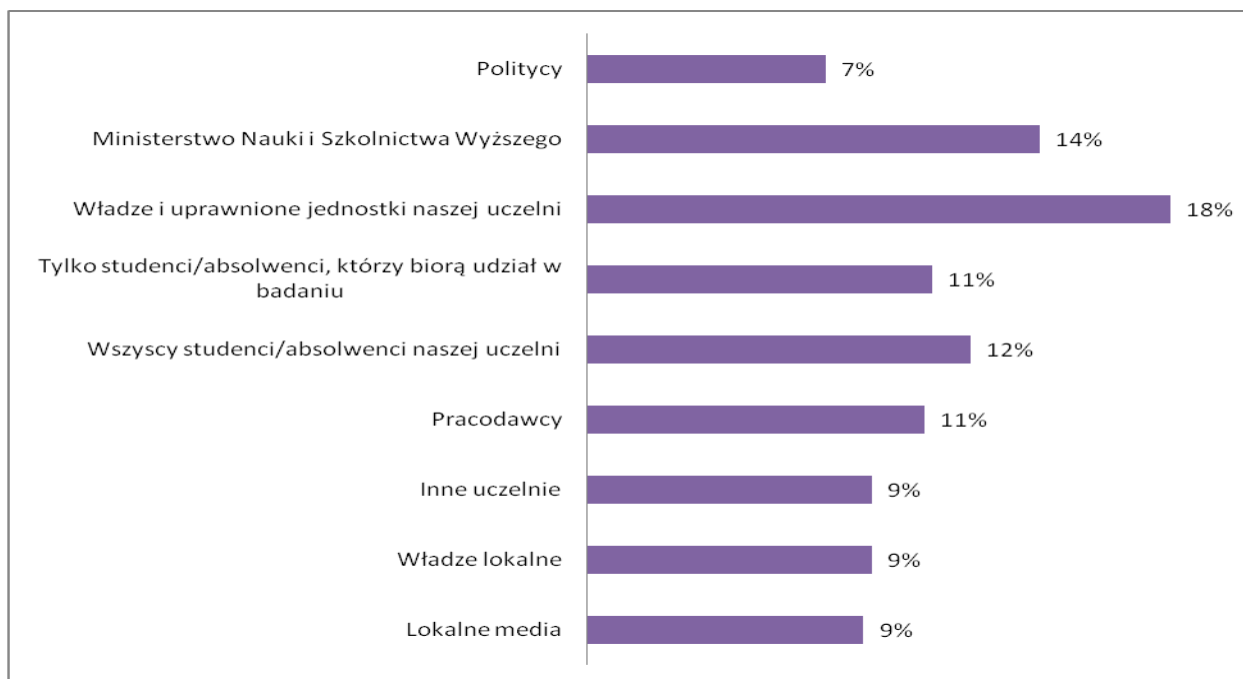
Ponadto, badani mówili o: konieczności lepszej promocji przeprowadzanych badań: „niedostatecznie widoczne były informacje na ten temat i nie udało się zebrać wystarczająco dużo materiału”. Jednocześnie, wśród odpowiedzi „inne” znalazły się także te mówiące o tym, że badanie wśród studentów/absolwentów zostało przeprowadzone raz lub dwa razy i nie są jeszcze w stanie ocenić, co należy poprawić, ale traktując je, jako badania pilotażowe zakładają, że będzie taka konieczność.

Wykorzystanie wyników badań do poprawy oferty edukacyjnej i jakości kształcenia

Otrzymanie wyników z badań dotyczących różnych obszarów działalności szkół wyższych nie wpłynie ani na zmiany w programach studiów ani ulepszenie działań z zakresu jakości kształcenia na uczelni, jeżeli nie zostaną one przekazane odpowiednim osobom. Przeprowadzenie badań ma sens wówczas, kiedy z uzyskanych wyników czerpie się wiedzę i korzysta z rekomendacji, jakie na ich podstawie powstają. Nie inaczej jest ze zbieraniem informacji o losach zawodowych studentów i absolwentów. Uczelnie powinny pamiętać, aby angażować w analizę tych informacji takie osoby, które później będą czerpać z nich korzyści.

Nawiązując do przedstawionego wyżej założenia, zapytano respondentów o opinię dotyczącą tego, kto w ich przekonaniu może korzystać z wyników realizowanych przez ich uczelnie badań monitorujących losy studentów/ absolwentów, tzn. do jakich grup mogą być one skierowane. W swoich odpowiedziach badani mogli wskazać na różne kategorie podmiotów i interesariuszy: przedstawicieli uczelni, studentów i absolwentów, reprezentantów środowiska społeczno - gospodarczego oraz otoczenia uczelni. Szczegółowy rozkład wyników przedstawia wykres nr 32.

Wykres 32. Podmioty mogące korzystać z badań studentów/ absolwentów



Jak widać, zdaniem badanych, wyniki badań mogą być szczególnie cenne dla władz uczelni i odpowiednich jej jednostek (18% wskazań). Następnym w kolejności podmiotem, który zdaniem badanych może mieć korzyści z przygotowywanych przez uczelnie analiz jest Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Jako potencjalnego odbiorcę wyników prowadzonych badań, instytucję tę wskazuje 14% badanych. Trzecim, spośród kluczowych interesariuszy wskazywanych przez respondentów są studenci i absolwenci danej uczelni (zarówno ci objęci badaniem, jak również wszyscy pozostali). Niewiele mniejszą liczbę wskazań (11%) otrzymała odpowiedź wskazująca, iż z wyników badań mogą skorzystać przede wszystkim studenci objęci danym badaniem. Tyle samo wskazań (11%) uzyskała odpowiedź, wskazująca na pracodawców, jako grupę, która może być szczególnie zainteresowana wynikami tego typu badań. Najmniej wskazań otrzymały natomiast odpowiedzi wskazujące na polityków i media jako podmioty zainteresowane wynikami badań absolwentów.

O ile omówione wyżej pytanie dotyczyło tego, kto w opinii badanych powinien korzystać z wyników badań studentów/ absolwentów, o tyle w pytaniu kolejnym poproszono badanych przedstawicieli uczelni o wskazanie podmiotów, które w rzeczywistości najczęściej korzystają z wyników takich badań.

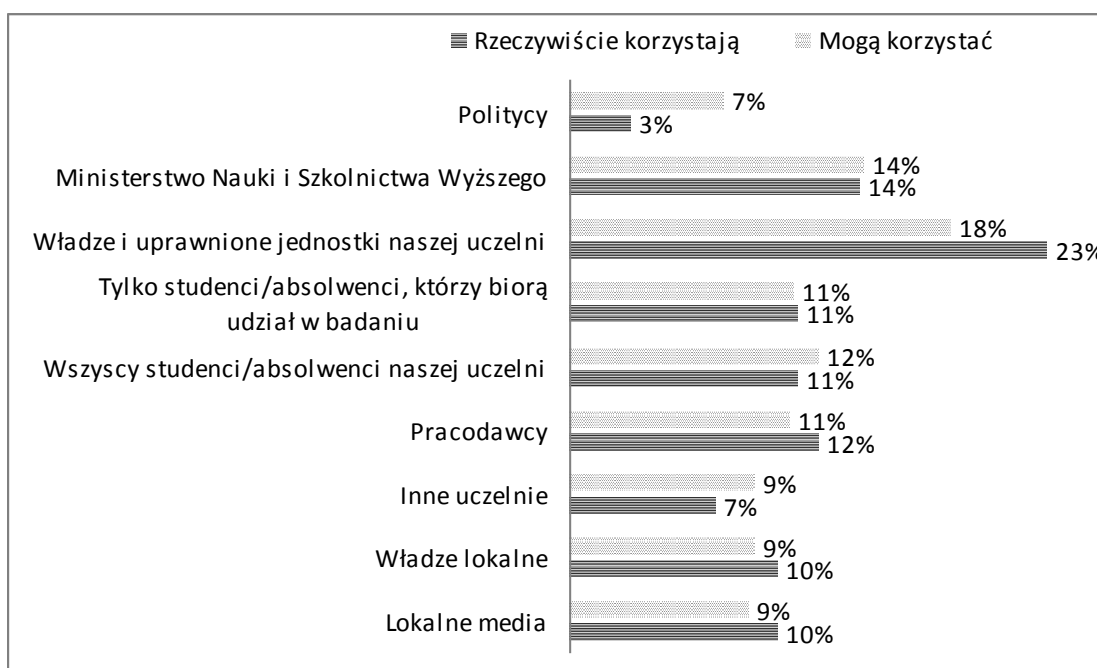
Jak się okazuje, wyniki porównania opinii ze stanem rzeczywistym są dość zaskakujące. Według informacji pochodzących od respondentów przykładowo politycy o wiele rzadziej niż to możliwe korzystają z danych zbieranych przez uczelnie. Podobnie, rzadziej niż mogłyby, z wyników korzystają inne uczelnie.

W przypadku takich podmiotów, jak: ministerstwo oraz studenci, w opinii badanych przedstawicieli uczelni wyższych, relacja możliwości korzystania z wyników badań do stanu faktycznego jest podobna.

Tym, co można uznać za pocieszające jest fakt, że z wyników badań w rzeczywistości często korzystają władze uczelni. Oznacza to, że traktują one wspomniane analizy, jako rzeczywiste źródło wiedzy, dzięki któremu można dokonać istotnych i pożądanych przez studentów zmian w swojej jednostce.

Poniższy wykres przedstawia porównanie odpowiedzi badanych przedstawicieli uczelni wyższych na pytania dotyczące tego kto w ich opinii może korzystać z wyników badań losów studentów/ absolwentów i kto z nich rzeczywiście korzysta.

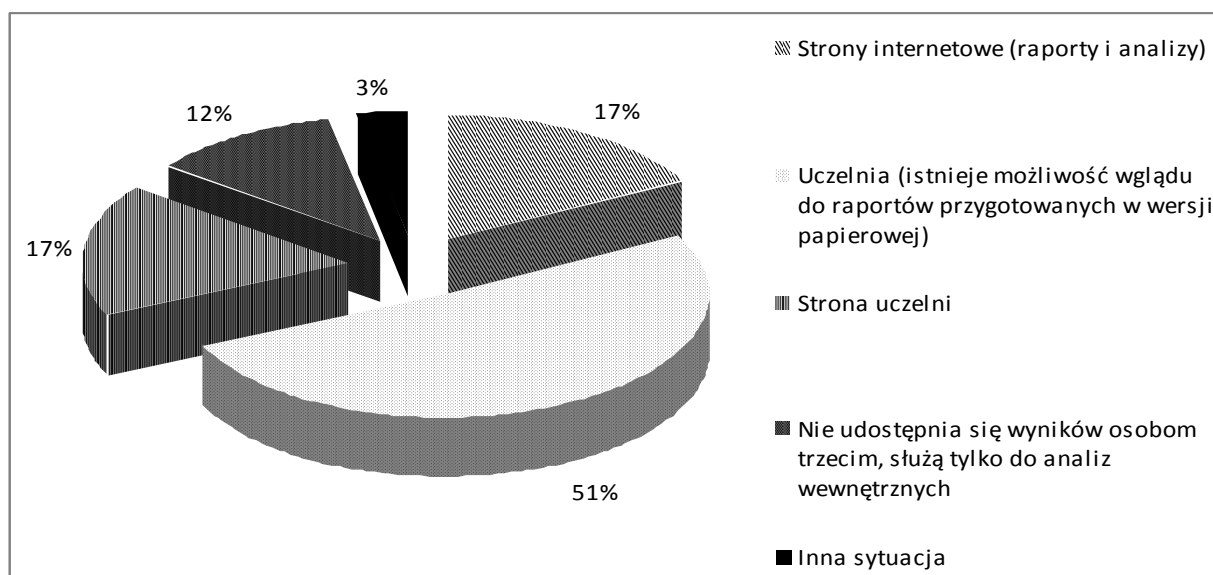
Wykres 33. Kto może, a kto w rzeczywistości korzysta z wyników badań prowadzonych przez Uczelnie (dane w %)



Wydaje się, iż czynnikiem, który może wpływać na to, kto jest odbiorcą uzyskanych wyników badań, jest sposób ich udostępniania. Sam sposób prezentacji wyników może bowiem przyczynić się do tego, że niektóre grupy interesariuszy mogą zostać pominięte jako odbiorcy, a nawet mogą nie mieć świadomości prowadzonych badań. Przy ogólnodostępnych wynikach (publikowanych tradycyjnie w formie papierowej, czy też zamieszczanych na stronach internetowych) sytuacja jest prosta – każdy, kto chce może zapoznać się z rezultatami danego projektu. Zmienia się ona jednak wówczas, gdy uczelnia nie chce dzielić się uzyskanymi danymi i pilnie strzeże wyników przeprowadzonych analiz.

Biorąc pod uwagę powyższe, zapytano respondentów, w jaki sposób ich uczelnie udostępniają wyniki swoich badań (patrz wykres 34).

Wykres 34. Sposób udostępniania wyników badań przez Uczelnie



Jak widać, najpopularniejszym sposobem udostępniania wyników badań jest możliwość wglądu do raportów (w wersji papierowej) pozostających w dyspozycji uczelni. Ten sposób udostępniania wyników badań stosuje ponad połowa badanych uczelni.

Po 17% wskazań otrzymały odpowiedzi wskazujące, że raporty udostępnione zostają w Internecie - zarówno na stronach własnych uczelni, jak i innych, prezentujących wyniki różnooerakich badań i analiz. Na obu typach stron możliwe jest zamieszczanie zarówno ogólnych informacji o sposobie i terminie przeprowadzenia badań oraz ogólnych wynikach jakie osiągnięto. Ponadto, istnieje możliwość zamieszczenia szczegółowego raportu końcowego, do którego dostęp mogą mieć wszyscy zainteresowani.

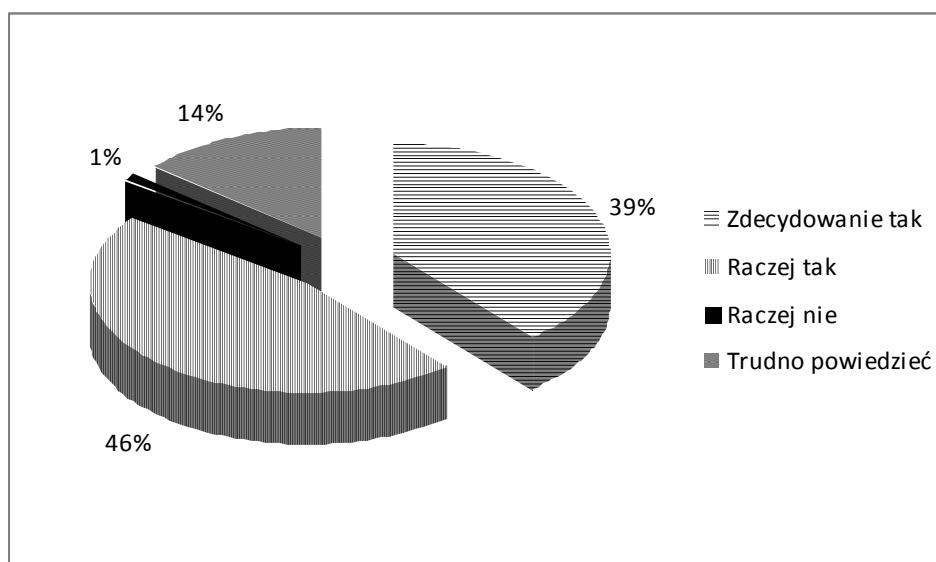
Warto podkreślić, że aż 12% uczelni deklaruje, iż nie udostępnia nikomu wyników przeprowadzanych u siebie badań, wykorzystując je jedynie do wewnętrznych analiz.

Część uczelni wskazała również inne możliwości upubliczniania wyników. Niektórzy respondenci stwierdzili, że jeszcze nie są pewni jak wyniki zostaną zaprezentowane szerszej grupie odbiorców ponieważ badanie jest dopiero realizowane. Jedna z osób wspomniała, że wyniki często pojawiają się w artykułach na temat uczelni. Nie sprecyzowano czy są to artykuły tylko i wyłącznie odnoszące się do otrzymanych wyników czy też artykuły sponsorowane przez uczelnię.

Z punktu widzenia planowanego tworzenia platformy, której głównym zadaniem poza monitoringiem losów zawodowych uczelni ma być pomoc w podnoszeniu jakości kształcenia na uczelni i udoskonalaniu programów studiów, nie można było nie zapytać respondentów o ten aspekt. Badanych poproszono o odpowiedź na pytanie, czy uczelnie wykorzystuje wyniki badań w procesie polepszania jakości kształcenia w swojej jednostce (wykres 35).

Tym, co należy podkreślić, jest fakt, że zdecydowana większość badanych, bo 85% twierdzi, że analizy prowadzone przez ich uczelnie są wykorzystywane do prac nad zapewnianiem jakości kształcenia w ich szkołach. W sposób zdecydowany na taki proces wskazało 39% badanych, a 46% badanych odpowiedziało, że wyniki badań losów absolwentów są raczej wykorzystywane w procesie podnoszenia jakości kształcenia.

Wykres 35. Czy Uczelnie wykorzystuje wyniki analiz do poprawy jakości kształcenia?



Jak widać, jedynie pojedyncze osoby wskazały, że prowadzone w ich uczelniach badania nie mają żadnego przełożenia na rzeczywistość i działania prowadzone przez działy zajmujące

się pracami nad jakością kształcenia na uczelni. Jako powód, dlaczego tak się dzieje wskazano krótki czas jaki minął od zrealizowanego badania.

Jednocześnie pytani nie potrafili wskazać, jakie warunki powinny zostać spełnione, żeby uczelnia zaczęła wykorzystywać informacje z badań absolwentów.

Jeśli chodzi o zakres, w jakim uczelnie wykorzystują wyniki badania losów absolwentów do podnoszenia jakości kształcenia, to wśród działań podejmowanych najczęściej wskazywano modyfikację zajęć praktycznych (17% wskazań). Niewiele mniej wskazań otrzymały takie działania jak: zmiana organizacji zajęć (16%), praca nad zwiększaniem samodzielności studentów (15%) oraz wprowadzanie większej liczby zajęć o charakterze warsztatowym oraz zmiany w całym programie studiów (po 14% wskazań).

Wykres 36. Sposoby wykorzystania wyników badań losów absolwentów do podnoszenia jakości kształcenia na uczelni.



Jak widać, uczelnia najrzadziej pod wpływem otrzymanych analiz decyduje się na zakup dodatkowych środków dydaktycznych czy angażuje się we współpracę z biznesem. Szczególnie ten drugi aspekt, budzi niepokój, jeśli spojrzy się na niego z punktu widzenia przygotowywanej platformy. Oznacza to, że nawet, jeśli student wypowie się o braku współpracy między swoją

szkołą, a lokalnym środowiskiem społeczno - gospodarczym, jego zdanie może nie zostać wzięte pod uwagę przy kreowaniu przyszłej strategii programowej uczelni.

Wśród innych sposobów wykorzystania badań do podnoszenia jakości kształcenia pojawiły się sugestie, że uczelnia i jej władze w oparciu o wyniki badań mogą podjąć decyzje, dotyczące przydatności i zasadności prowadzenia pewnych kierunków studiów. Jednocześnie, niektórzy badani wspominali o nawiązaniu ściślejszej współpracy z biurem karier, które po uzyskaniu danych z badania może zmienić swoją linię działania i zaproponować studentom nowe formy zdobywania pracy czy nawiązywania kontaktów biznesowych.

Jeśli chodzi o działanie (spośród wymienionych powyżej), które w opinii badanych jest najważniejsze w procesie podnoszenia jakości kształcenia w szkołach wyższych, to nieco ponad 20% badanych stwierdziło, że wszystkie wymienione aspekty są jednakowo ważne. Te osoby, które zdecydowały się wymienić kluczowy element najczęściej wskazywały na: modyfikację w zajęciach praktycznych (20% wskazań), zmiany w programach zajęć (14%) oraz wprowadzenie zajęć warsztatowych uczących pracy w zespole (12%). Najmniejszą wagę przywiązano pracy nad samodzielnością studentów (4%).

W kolejnym pytaniu, badani zostali poproszeni o wskazanie najbardziej zauważalnych, z ich perspektywy, efektów wprowadzonych na uczelniach modyfikacji będących następstwem badania losów absolwentów. Badanych poproszono o wymienienie maksymalnie trzech takich efektów. W większości przypadków, respondenci nie udzielili odpowiedzi, wskazując, że badania prowadzone są po raz pierwszy i nie do końca wiadomo, w jaki sposób wpłyną na uczelnianą rzeczywistość.

Jeśli chodzi o osoby, które wskazały efekty wprowadzonych modyfikacji, to większość osób, wymieniła zmiany w postrzeganiu procesu szukania pracy przez absolwentów. Niektórzy mówili, że po zmianach absolwentom łatwiej odnaleźć się na rynku pracy. Studenci szukają bowiem pracy już w trakcie nauki, profilując swoje wybory tak, aby w przyszłości łatwiej było im podjąć pracę na wymarzonej, docelowym stanowisku. Zdaniem badanych, studenci zauważają również fakt, że wybór pracy to proces, na który wpływ ma wiele czynników i to w skali długofalowej.

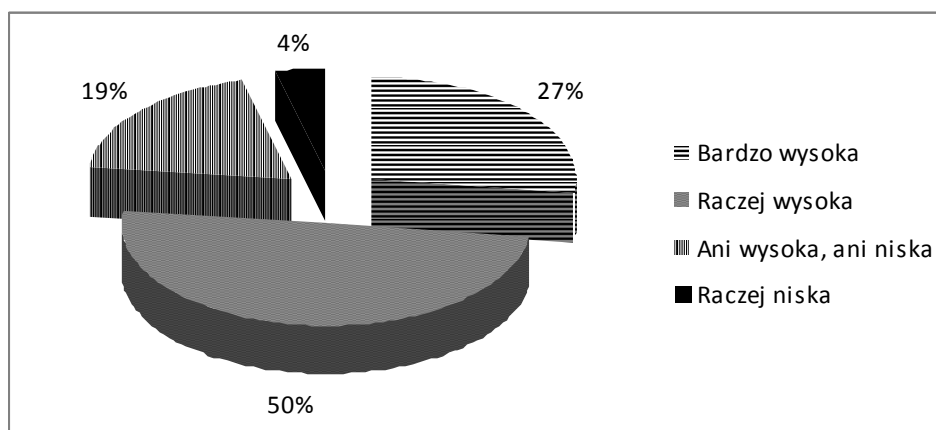
Niektórzy respondenci wspomnieli o tym, że studenci lepiej analizują swoje wybory, jeśli chodzi o kierunki i specjalności, które chcą studiować. Odchodzą częściowo od wyboru tych, które mogą być odpowiedzią na ich chwilowe zafascynowanie, hobby czy zainteresowania na rzecz tych tzw. „przyszłościowych”, które mogą zapewnić lepszy start na drodze życia zawodowego.

Tyle samo osób wspomniało o ogólnej poprawie jakości kształcenia na uczelni. Jak zauważają, można zaobserwować liczne zarówno krótko, jak i długookresowe zmiany dotyczące sposobu funkcjonowania uczelni.

Na niektórych uczelniach zwiększono liczbę praktyk bądź zmieniono profil firm i przedsiębiorstw, z którymi zawierano porozumienia w tym zakresie. Oznacza to, że przynajmniej niektóre uczelnie starają się na bieżąco reagować i odpowiadać na potrzeby zmieniającego się rynku pracy.

Jak pokazują wyniki badań, przedstawiciele uczelni dość dobrze oceniają jakość prowadzonych na ich uczelniach badań absolwentów. Zdaniem połowy badanych jest ona raczej wysoka, a zdaniem kolejnych 17% - bardzo wysoka. Tylko 4% badanych uważa, że jakość prowadzonych u nich badań losów absolwentów jest niska.

Wykres 37. Ocena jakości badań losów absolwentów w opinii przedstawicieli Uczelni



Jeśli chodzi o ogólną ocenę przydatności przeprowadzanych badań dla różnych grup interesariuszy, to badani w zdecydowanej większości wskazywali na dużą bądź bardzo dużą przydatność takich badań dla wszystkich wymienionych interesariuszy. Najwięcej badanych osób uznało, że badania takie najbardziej przydatne są dla samych uczelni (uważa tak blisko $\frac{3}{4}$ badanych). Zdaniem badanych, grupą która w najmniejszym stopniu może skorzystać z takich analiz są władze lokalne, choć i w przypadku tej grupy, odsetek odpowiedzi wskazujących na przydatność badań, wielokrotnie przewyższył odsetek wskazań mówiących, iż takiej przydatności w przypadku tej grupy badania te nie mają. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie o przydatność wyników badań dla poszczególnych grup interesariuszy przedstawia tabela nr 4.

Tabela 4. Ocena przydatności badań dla różnych podmiotów (liczba wskazań)

Podmiot/ interesariusz	Przydatność badań			
	Bardzo przydatne	Raczej przydatne	Raczej nieprzydatne	Zdecydowanie nieprzydatne
Uczelnie wyższe	50	24	5	0
Studenci	42	29	5	0
Pracodawcy	44	27	6	0
Władze lokalne	35	28	10	1
Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	44	26	5	0

Tym, co wymaga podkreślenia jest fakt, że ponad 56% pytanych stwierdziło, iż badania losów absolwentów są najważniejszym źródłem wiedzy, w oparciu o które uczelnie mogą dostosowywać ofertę edukacyjną do potrzeb rynku pracy.

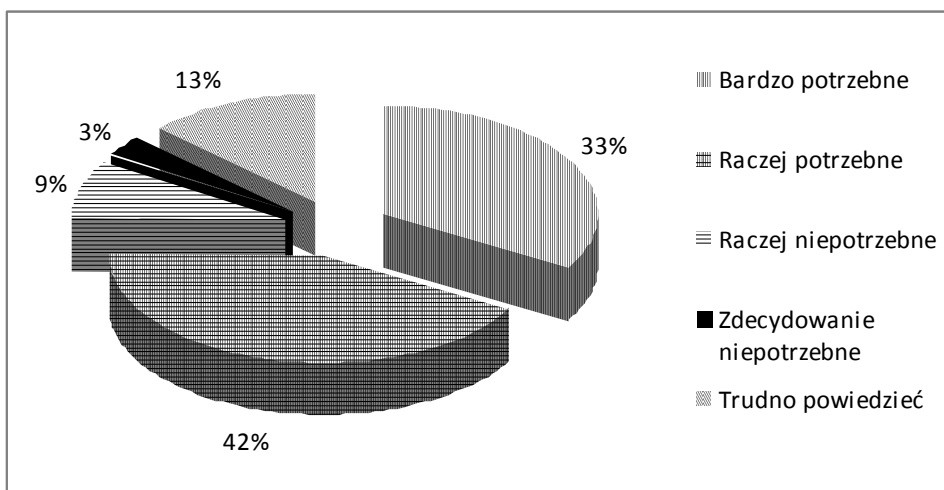
Co więcej, zdaniem 46% badanych, uczelnie realizując badania absolwentów bardzo często się w nie angażują, ponieważ zrozumiały, że jest to świetny instrument kontroli i dostosowania własnej oferty edukacyjnej do potrzeb rynku.

Wyniki te potwierdzają wcześniejsze założenia, wskazujące na to, że uczelnie dostrzegają istotę oraz wagę tego rodzaju badań. Jest to dla nich szansa, żeby dostosować swoją ofertę do potrzeb pracodawców, nie pomijając przy tym oczekiwań samych studentów. Oznacza to, że wzrasta świadomość ludzi zajmujących się edukacją, dotycząca wagi współpracy uczelni z otoczeniem społeczno - gospodarczym. Problemem jest jedynie wypracowanie odpowiednich narzędzi, które pozwolą przezwyciężyć występujące problemy. Planowane utworzenie platformy służącej monitorowaniu losów zawodowych absolwentów jest jednym z takich narzędzi.

Ocena przydatności przygotowywanej platformy internetowej monitorującej losy absolwentów

W celu poznania opinii respondentów - reprezentujących szkoły wyższe z terenu całego kraju – na temat zasadności utworzenia platformy monitorujące losy absolwentów, zapytano ich, czy narzędzie takie jest potrzebne czy też niepotrzebne. Szczegółowe rozkłady odpowiedzi uzyskanych na to pytanie prezentuje wykres nr 38.

Wykres 38. Ocena przydatności Platformy



Zdecydowana większość respondentów uznała, że przygotowanie wystandaryzowanej platformy internetowej, która służyłaby wszystkim zainteresowanym, w tym uczelniom, jest potrzebne (42% badanych stwierdziło, że przygotowanie takiej platformy jest „raczej potrzebne”, a kolejne 33% badanych, że bardzo potrzebne). Jedynie 12% pytanych było odmiennego zdania, przy czym tylko 3% badanych uznało, że platforma taka jest zdecydowanie niepotrzebna.

Na koniec zaprezentowane zostały respondentom różne funkcjonalności planowanej platformy internetowej. Mogli oni ocenić ich przydatność w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało najmniejszą przydatność, a 5 największą. Szczegółowe wyniki ilustruje wykres nr 39.

Wykres 39. Ocena proponowanych funkcjonalności na Platformie (średnia arytmetyczna)



Jak widać, najwyżej oceniony został pomysł związany z możliwością tworzenia ankiety, służącej badaniu losów absolwentów (aspekt ten oceniono na 4,19). Niewiele niższą ocenę otrzymała możliwość analizy wyników i generowania wykresów je ilustrujących (4,13) czy możliwość rozsyłanie linka do ankiety na adresy mailowe zebrane w bazie (4,12). W opinii badanych, dobrym pomysłem jest także możliwość tworzenia baz absolwentów zawierających dane kontaktowe, jak również tworzenie baz danych zawierających wyniki przeprowadzonych badań (4,09).

Najniżej przedstawiciele uczelni wyższych ocenili funkcjonalność związaną z możliwością przygotowywania przez absolwentów własnego CV (3,76) oraz możliwość jego wysyłania z platformy bezpośrednio do pracodawców (3,8). Jest to w jakimś stopniu zrozumiałe, ponieważ osoby zajmujące się badaniami w jednostkach edukacyjnych oczekują informacji przydatnych przede wszystkim do wykonywania swoich zadań i informacje dotyczące tego jak skorzysta z platformy sam absolwent nie zawsze są dla nich priorytetem.

Wydaje się, iż na obecnym etapie projektu wartościowym jest zachęcanie różnych uczelni do włączenia się w prace nad platformą, choćby poprzez wyrażenie opinii dotyczącej tego, jakie elementy powinny zostać na niej jeszcze umieszczone. W ramach zrealizowanego badania, udało się pozyskać kilka tego rodzaju informacji. I tak, kilku respondentów zasugerowało umieszczanie na platformie informacji (statystyk) dotyczących tego, ilu kandydatów przypada na konkretne stanowiska pracy na jedno miejsce. Wydaje się, że wartościowy w tym aspekcie byłby także aktywny udział samych pracodawców, którzy zgłaszałyby konkretne zapotrzebowanie na pracowników (kierunek studiów, specjalność, wymagane kwalifikacje). Kolejne 4 badane osoby zasugerowały konieczność utworzenia bloga bądź forum dyskusyjnego dla wymiany doświadczeń między samymi absolwentami jak i możliwości dyskusji z ekspertami z różnych dziedzin oraz dzielenia się opiniami z pracodawcami.

Pojedyncze osoby wskazywały także na konieczność umieszczania informacji o szkoleniach dofinansowywanych z UE oraz stażach (4 osoby); zagwarantowaniu możliwości generowania kilku rodzajów CV bądź umieszczeniu linka do wzorów dokumentów aplikacyjnych (2 osoby); dbaniu o dobry przepływ informacji oraz umieszczanie danych potrzebnych studentom wracającym z zagranicy (2 osoby). Po jednej osobie wskazało też na konieczność umieszczania statystyk ilościowych i wykresów, stworzenie platformy kompatybilnej z platformą ministerstwa w zakresie transferu danych o absolwentach.

***Część III. Badania pracodawców –
analiza danych zebranych podczas
badania jakościowego***

3.1. Metodologia badania

W przypadku tej grupy respondentów, czyli pracodawców największym problemem wydaje się być ich brak zainteresowania takimi zadaniami jak monitoring losów zawodowych absolwentów szkół wyższych. Pracodawcy częstokroć nie zdają sobie sprawy z tego, w jaki sposób mogą wykorzystać informacje dostarczane im przez szkoły, np. w procesach rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej pracowników.

W celu poznania szczegółowych opinii respondentów na dany temat zaleca się użycie jakościowych metod i technik badawczych (np. pogłębionych wywiadów indywidualnych). Użycie tego narzędzia pozwala na wyszczególnienie różnych niuansów oraz dokładne poznanie opinii badanych na określony temat.

Celem jakościowej części niniejszego projektu badawczego było uzyskanie informacji na temat tego, na ile analizy karier absolwentów mogą być, w opinii pracodawców, przydatne różnego rodzaju firmom (np. jako element wspomagający samo prowadzenie biznesu, budowanie konkurencyjności na rynku, czy też atrybut pomocny w procesie rekrutacji nowych pracowników) i jakie oczekiwania mają pracodawcy wobec systemu monitorującego kariery absolwentów.

Zdecydowano, iż najlepszą techniką do przeprowadzenia tego badania będzie indywidualny wywiad pogłębiony. Jest to technika o tyle interesująca, iż nie wymaga wystandaryzowanego narzędzia. O kolejności i sposobie zadawania pytań decyduje ankieter, który ma prawo zadać pytania uzupełniające w sytuacji, gdy respondent nie przekazał informacji na temat, który najbardziej interesuje badacza.

Zakładając, że pracodawcy są tą kategorią badanych, która w najmniejszym stopniu orientuje się w działaniach uczelni związanych z przeprowadzaniem badań i monitorowaniem karier zawodowych swoich absolwentów, wybór takiego sposobu prowadzenia badań wydaje się być najwłaściwszym.

Wywiady przeprowadzone zostały z przedstawicielami tych działów firm, które odpowiadają za zatrudnianie nowych pracowników. Wywiady przeprowadzone zostały przez firmę zewnętrzną, która nagrywała przeprowadzone rozmowy, a następnie przygotowała z nich transkrypcje.

3.2. Dobór próby

Głównym kryterium doboru próby pracodawców (20 przedsiębiorstw) była wielkość podmiotu oraz branża, w jakiej firma prowadzi swoją działalność. Dobór w tym przypadku miał charakter celowy. Wykorzystano tutaj standardowy podział rodzajów przedsiębiorstw, uwzględniający ich wielkość. Badaniami objęto:

- mikroprzedsiębiorstwa, tj. zatrudniające od 1 do 9 osób;
- firmy małe, tj. zatrudniające od 10 do 249 pracowników;
- makroprzedsiębiorstwa, zatrudniające ponad 250 osób;

Jednocześnie wykluczono z analizy przedsiębiorstwa jednoosobowe, jako te najmniej zainteresowane problemem rekrutacji pracowników czy innymi kwestiami podejmowanymi w procesie badawczym.

W związku z takim podziałem warstwowym, przeprowadzenie wywiadów przewidziano w następujący sposób:

- 7 wywiadów w największych firmach;
- 7 wywiadów w średnich firmach;
- 6 wywiadów w małych firmach;

Jak już wspomniano wcześniej, zalecono aby jednostką poddawaną badaniu była osoba zajmująca się rekrutacją nowych pracowników w firmie (pracownik działu kadr, rekruter, headhunter). Dopuszczalny był również wywiad z dyrektorem (prezesem) firmy lub zastępcami, jako osobami najlepiej zorientowanymi w sprawach kadrowych swoich przedsiębiorstw.

W celu przeprowadzenia bardziej pogłębionych analiz założono konieczność przeprowadzenia badań w przedsiębiorstwach działających w różnych branżach. Stąd w badaniach wzięli udział przedstawiciele pracodawców działających w następujących sektorach gospodarki:

- wysokie technologie - 5 celowo dobranych przedsiębiorstw;
- przedsiębiorstwa usługowe - 5 celowo dobranych przedsiębiorstw;
- przedsiębiorstwa przemysłowe - 5 celowo dobranych przedsiębiorstw;
- sektor publiczny - 5 celowo dobranych instytucji;

Lista wszystkich firm, w których przeprowadzono wywiady dołączona jest do raportu, jako załącznik numer 2.

3.3. Pytania ogólne oraz szczegółowe

Głównym celem tej części badania było poznanie odpowiedzi na pytanie czy pracodawcy mają jakąkolwiek wiedzę na temat badania losów absolwentów i ich karier zawodowych? Pracodawców proszono także o odpowiedzi na pytania dotyczące tego, na ile monitoring karier zawodowych absolwentów może być przydatny przedsiębiorcom w prowadzeniu ich działalności; jakie mogą być największe korzyści z nim związane? Badania miały dać także odpowiedź na pytanie o oczekiwania pracodawców wobec systemu monitoringu absolwentów. Pracodawców proszono ponadto o ocenę samego pomysłu stworzenia platformy internetowej służącej badaniu losów absolwentów. Istotnym elementem badania były także pytania dotyczące oczekiwanej zawartości platformy i pomysłów na tę zawartość.

Postawione tutaj pytania ogólne pozwoliły sformułować szereg pytań szczegółowych, które zostały pogrupowane w bloki tematyczne:

- a) Najczęściej stosowane strategie pozyskiwania nowych pracowników - respondenci zostali poproszeni o podzielenie się doświadczeniami w tym aspekcie; ocenę na ile te metody się sprawdzają oraz jakie są ich największe wady i zalety. Ważnym aspektem był także ten związany z poznaniem podejścia pracodawców do problemu zatrudniania absolwentów tuż po zakończeniu edukacji, oraz stawianych im wymogów. Ciekawe jest również, w jakim stopniu pracodawcy są zainteresowani współpracą z uczelniami i czy ma ona charakter stały czy incydentalny.
- b) Wiedza na temat monitoringu losów (karier zawodowych) absolwentów – celem badania było sprawdzenie jaki jest poziom pracodawców na temat dotychczasowych sposobów monitorowania karier absolwentów oraz sprawdzenie na ile są oni przekonani o korzyściach płynących z używania tego narzędzia.
- c) Oczekiwania przedsiębiorców wobec monitoringu karier zawodowych absolwentów - jakie informacje związane z tym procesem byłyby szczególnie przydatne z punktu widzenia pracodawców?
- d) Ocena planów stworzenia platformy internetowej służącej monitoringowi losów zawodowych absolwentów - na ile w mniemaniu pracodawców potrzebne jest takie wystandaryzowane narzędzie?

e) Oczekiwania pracodawców związane z tworzoną platformą internetową monitorującą losy absolwentów – jakie informacje powinny zdaniem pracodawców znaleźć się na platformie?

3.4. Hipotezy badawcze

Zgodnie z główną hipotezą badawczą, pracodawcy mają nikłą wiedzę o formach i sposobach przeprowadzania monitoringu karier zawodowych absolwentów uczelni. Hipoteza dodatkowa zakłada, że pracodawcy chcieliby się włączyć w proces tworzenia platformy internetowej służącej temu procesowi, choć nie do końca mogą być przekonani o jej zasadności.

Ponadto założono, że firmy używają różnorodnych narzędzi w procesie rekrutacji pracowników, po to aby wyłonić najlepszego kandydata, dysponującego odpowiednią wiedzą oraz umiejętnościami praktycznymi. Założono także, że pracodawcy są zadowoleni z dotychczasowych form poszukiwania nowych pracowników, jednocześnie są jednak zainteresowani nowymi źródłami informacji o wartościowych absolwentach.

Kolejna z hipotez mówiła, że podejście pracodawców do problematyki badań losów absolwentów uzależnione jest od branży reprezentowanej przez danego pracodawcę. Przedstawiciele wyspecjalizowanych firm mogą nie być do końca zainteresowani udziałem w tworzeniu narzędzia, które i tak nie umożliwi im wyłonienia kandydata idealnego na proponowane przez nich (specjalistyczne) stanowisko.

Hipoteza dodatkowa mówiła, że najważniejszym kryterium rekrutacji są umiejętności praktyczne potencjalnych pracowników i to one przede wszystkim decydują o przyjęciu konkretnej osoby na dane stanowisko.

3.5. Realizacja badania

Pytania ogólne oraz szczegółowe, które zostały postawione na etapie konceptualizacji projektu posłużyły do stworzenia właściwego scenariusza wywiadu pogłębionego, który stanowi pewien zbiór, najważniejszych z punktu widzenia badania, aspektów, o które w trakcie wywiadu mieli zapytać pracodawców ankieterzy.

Badanie zostało zrealizowane przez firmę zewnętrzną jesienią bieżącego roku. Odpowiednio przeszkoleni ankieterzy przeprowadzili wywiady z respondentami dobranymi w sposób zgodny z założeniami sformułowanymi w metodologii. Po przeprowadzeniu

wszystkich dwudziestu wywiadów, przygotowano transkrypcje, które stały się podstawą niniejszej analizy.

3.6. Analiza zebranego materiału empirycznego

Na początku należy podkreślić, iż zrealizowane zostały wszystkie założone wywiady, a transkrypcje z ich przebiegu stanowią źródło wielu ciekawych i znaczących dla projektu informacji. Pracodawcy w sposób życzliwy podchodzili do tematyki badania, dzięki czemu udało się pozyskać wartościowe, z punktu widzenia założonego celu badania, informacje.

Najczęściej stosowane przez pracodawców strategie pozyskiwania nowych pracowników

Jak wiadomo, decyzja o zatrudnieniu nowego pracownika powinna być decyzją przemyślaną oraz przeanalizowaną pod różnymi względami: kadrowymi, finansowymi, marketingowymi i organizacyjnymi. O ile w przypadku dużych firm nie jest to proces, któremu poświęca się tyle uwagi, o tyle w małych firmach dobrze przeprowadzony proces rekrutacji może mieć decydujące znaczenie dla jej funkcjonowania. Mimo tego, że większe firmy być może nie przywiązują aż tak dużej wagi do każdej rekrutacji, to trzeba pamiętać o tym, że tak czy inaczej, udana rekrutacja to ciągle jedno z podstawowych zadań, przed jakimi stoi pracownik działu rekrutacji, szef czy dyrektor przedsiębiorstwa. Dobrzy pracownicy są bowiem głównym orężem firmy w budowaniu jej przewagi konkurencyjnej na rynku.

Należy także pamiętać, że firmy o wysoko wyspecjalizowanym profilu mogą mieć duże trudności ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanego pracownika. Te przedsiębiorstwa potrzebują osób zarówno bardzo dobrze wykształconych, jak i posiadających duże doświadczenie zawodowe, co nie jest konieczne przy zatrudnianiu osób w firmach o niskiej specjalizacji czy niewielkiej produkcji.

Analiza przeprowadzonych wywiadów pokazuje, że respondenci wykazywali się dużą wiedzą na temat różnych metod rekrutacji nowych pracowników. Należy podkreślić również, że badane firmy deklarują, że korzystają z wielu form rekrutacji nowych pracowników. Większość z nich korzystała z więcej niż dwóch odrębnych metod selekcji i rekrutacji.

Najwięcej, bo jedna czwarta pytanych stwierdziła, że najczęściej w procesie rekrutacji wykorzystują Internet. Wśród najczęściej wymienianych portali znalazły się: gumtree.pl, tablica.pl, pracuj.pl, gazeta.pl. Ponadto, badane firmy zamieszczają dostępne oferty pracy na własnych stronach internetowych. Nie jest to rzecz jasna wynik szczególnie zaskakujący.

Internet stanowi dziś bowiem jeden z podstawowych kanałów komunikacji, w tym także w zakresie kontaktowania pracodawców z potencjalnymi pracownikami. Dzisiejsza nowoczesna firma nie może sprawnie funkcjonować bez Internetu. Także internetowy sposób rekrutacji jest wyjątkowo skuteczny, w szczególności jeśli firma poszukuje młodych, dobrze wykształconych pracowników.

Kolejnym, z częściej wykorzystywanych sposobów dotarcia do potencjalnych pracowników są ogłoszenia w gazetach, czyli najbardziej tradycyjna z metod. Na taki sposób zgłaszania zapotrzebowania na pracowników wskazuje ponad 20% badanych pracodawców.

W ostatnich latach, w opinii naszych badanych, wzrosła także atrakcyjność rekrutacji wewnętrznej. O tym sposobie rekrutacji mówi także ok. 20% badanych. Należy zwrócić uwagę, że wiele z firm, szczególnie korporacji, ogłasza pewne programy premiowe, na których korzysta zarówno osoba nowo zatrudniona jak i osoba, którą ją poleciła. Jeden z badanych mówi:

Ogólnie mamy w firmie taki system, że najpierw wśród pracowników jest ogłaszana rekrutacja. Czasami pracownicy sami szukają kandydatów, z którymi chcieliby pracować. Za to jest taki program premiowy. Jeżeli ktoś takiego kandydata pozyska i zgłosi do działu personalnego to dostanie premię, jeżeli z tym kandydatem zostanie podpisana umowa na czas nieokreślony.

Czasami rekrutacja skierowana jest po prostu do obecnych pracowników firmy, ponieważ traktuje się ich, jako najlepiej wyszkolonych. Respondent mówi:

Przeprowadzamy taką rekrutację wewnątrz firmy. Czyli dajemy ogłoszenie i pracownicy, członkowie ich rodzin bądź znajomi mogą aplikować na dane stanowisko.

Ponad 15% badanych wskazało na takie sposoby rekrutacji jak korzystanie z biur pośrednictwa pracy i agencji pracy oraz na korzystanie z baz kandydatów, którzy sami przynoszą swoje CV. Tak więc, jak widać liczna grupa respondentów korzysta z pomocy baz kandydatów oferowanych przez biura i agencje pośrednictwa pracy wierząc, że tak wyspecjalizowane instytucje znajdą odpowiednio wykwalifikowanego pracownika na każde ze wskazanych przez firmę stanowisk.

Jak się okazuje, jest to jednak błędne przekonanie, ponieważ większość respondentów, która korzystała z tej metody, nie jest z niej do końca zadowolona. Decydują się na nią najczęściej duże firmy produkcyjne, ponieważ w tego typu zakładach, w związku z dużą rotacją pracowników, potrzebny jest dostęp do dużego grona potencjalnych kandydatów do pracy.

Tym, co wymaga podkreślenia jest fakt, że wiele osób (kandydatów do pracy) nie patrząc na to czy firma ogłasza informację o naborze, sama osobiście bądź mailowo dostarcza swoje dokumenty w nadziei, że w przyszłości będą uwzględnieni w kolejnych rekrutacjach. Jak się okazuje, firmy doceniają ten sposób zaangażowania i często informują kandydata, że mimo, iż procedura rekrutacyjna nie jest obecnie prowadzona, to dziękują za zainteresowanie firmą i obiecują zachowanie dokumentów aplikacyjnych aż do rozpoczęcia kolejnej rekrutacji. Jeden z badanych stwierdza:

Przychodzą często osoby wtedy, kiedy nie potrzebujemy pracowników i wtedy zapisujemy do nich kontakty. W ten sposób robimy sobie swoją bazę. Gdy przychodzą to mówimy, że teraz nie potrzebujemy, ale żeby zostawili swoje dane. Wtedy pytamy ich gdzie pracowal i co potrafi i już wtedy robimy sobie swoją selekcję. W ten sposób mamy numery telefonów i gdy jest taka potrzeba to dzwoniemy do tych osób.

Metody rekrutacji są zazwyczaj zależne od wielkości firmy (duże o wiele częściej sięgają po zasoby, jakie oferują biura i agencje pracy), ale często także od branży, w której działa przedsiębiorstwo. Na wysoko wyspecjalizowane stanowiska ciężko jest znaleźć kogoś dając ogłoszenie w Internecie, potrzebne są o wiele bardziej skomplikowane sposoby, zajmujące często bardzo dużo czasu.

Sam proces rekrutacji może przebiegać na kilka sposobów. Małe firmy preferują prostą rekrutację: ogłoszenie-> weryfikacja CV-> rozmowa kwalifikacyjna-> decyzja o zatrudnieniu lub nie zatrudnianiu kandydata. Zdarzają się jednak przedsiębiorstwa, które decydują się na bardziej rozbudowany proces rekrutacji:

Więc, jak zapada decyzja o zatrudnieniu nowych pracowników, umieszczamy ogłoszenie na lokalnym portalu ogłoszeniowym albo na portalu ogólnopolskim. W zależności od potrzeby. Napływają do nas CV, które potem analizujemy. Z tego wybieramy jakąś określoną liczbę kandydatów, z którymi przeprowadzamy weryfikację telefoniczną. Następnie wybieramy osoby na pierwszy etap rozmów z managerem, potem na kolejny etap, czyli na rozmowę z dyrektorem, osobą bezpośrednio odpowiedzialną za zatrudnienie. I już jakby trzeci etap, w którym zapraszamy go do nas ponownie żeby poznał warunki, jakie oferujemy. I czekamy na jego decyzję.

Wszyscy badani, którzy przedstawili sposoby rekrutacji stosowane w ich przedsiębiorstwach są z nich z reguły zadowoleni i dość wysoko oceniają ich skuteczność.

Szczególnie usatysfakcjonowane są przedsiębiorstwa przemysłowe, gdzie stopień zadowolenia oceniono na 70% - 100%. Oznacza to, że najczęściej znajdują takich pracowników, jacy są im potrzebni. Zadowoleni ze stosowanych metod doboru pracowników są także przedstawiciele przedsiębiorstw z sektora wysokich technologii, gdzie zadowolenie oceniono na 40% - 60%. Osoby reprezentujące przedsiębiorstwa sektora publicznego nie wskazywały tak jasno poziomu swojej satysfakcji z procesów rekrutacyjnych, ale i tu pojawiały się określenia wskazujące na dobre rezultaty tego procesu: „osiągnęliśmy dobre rezultaty, zatrudniono wiele osób”.

Badani zapytani o zalety rekrutacji, które oparte są na wymienionych metodach, udzielali następujących odpowiedzi: (*zaletą jest* – przyp. autor) „to, że zawsze ktoś przyjdzie”, „ogromna liczba kandydatów”, „bezpośredni kontakt z kandydatem”, „osoby z polecenia są zaufane”, „duży zasięg”. Jak widzimy, najczęściej wskazywano na dużą liczbę kandydatów, a przez to możliwość wyboru „zawsze się kogoś wybierze”. Wśród zalet stosowanych technik rekrutacyjnych, badani wskazali także możliwość bezpośredniego kontaktu z kandydatem do pracy podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Z drugiej strony pracodawcy wskazują także na pewne trudności związane z procesem rekrutacji. Okazuje się bowiem, że zbyt duża liczba kandydatów może być także problemem, bo, jak zauważają badani: „można kogoś pominąć”, „strasznie dużo ofert, trzeba im poświęcić dużo czasu”, „zbyt duża ilość osób w stosunku do zapotrzebowania”, „długo trwają rozmowy rekrutacyjne”.

Badani skarżyli się także na funkcjonowanie urzędów i agencji pracy: „przychodzą osoby z urzędu pracy i okazuje się, że nie spełniają naszych wymagań”. Tym, co dla pracodawców stanowi główny problem jest niespełnienie przez kandydatów do pracy wymogów, o których jest mowa w ofertach pracy. Często zdarza się, że urzędy pracy przysyłają kandydatów nie posiadających odpowiednich kwalifikacji, bądź przysyłają osoby o umiejętnościach przydatnych na zupełnie innych stanowiskach.

Jeśli chodzi o aspekty, które brane są pod uwagę podczas rekrutacji przez pracodawców, to należy podkreślić, że przykładowo instytucje działające w sektorze publicznym zwracają uwagę na dotychczasowy przebieg kariery zawodowej kandydata. Także dla firm przemysłowych był to jeden z ważniejszych aspektów. Tylko firmy usługowe nie przywiązują takiej wagi do przebiegu dotychczasowej kariery kandydatów, ponieważ większość z nich i tak organizuje dla nich okres próbny lub szkolnie przygotowujące do odpowiednich stanowisk. W tych przedsiębiorstwach, tym co się szczególnie liczy jest gotowość do pracy.

Posiadanie sprofilowanego wykształcenia szczególnie ważne jest w przypadku wyspecjalizowanych firm i instytucji takich jak laboratoria czy szpitale, gdzie kandydat musi posiadać ukończony kierunek studiów, który jest warunkiem podjęcia pracy w zawodzie w ogóle. Respondenci reprezentujący wskazany sektor, wyraźnie podkreślali, że dla nich najważniejsze jest to (w przypadku poszukiwania kandydata z wykształceniem wyższym), jaki kierunek ukończył kandydat do pracy, ewentualnie czy dana uczelnia propagowała i zapewniała kształcenie praktyczne. Tylko jeden respondent wspomniał, że kryterium, które bierze pod uwagę przy rekrutacji jest także rodzaj uczelni (publiczna, prywatna), którą ukończył potencjalny pracownik. Dla respondenta tego idealnym kandydatem do pracy jest osoba, która jest absolwentem uczelni publicznej.

Tylko dwie spośród badanych firm przyznały, że nie zatrudniają osób, które dopiero ukończyły edukację. Respondenci nie wskazywali procentowego udziału, zatrudnianych w ich firmach „świeżo upieczonych” absolwentów, ale najczęściej padały określenia, że osoby takie są zatrudniane „często”.

Wszyscy respondenci przyznają, że przy zatrudnieniu absolwentów patrzą na to, jaki kierunek kończył potencjalny pracownik oraz ewentualnie na to, jakie wyniki osiągnął. Niemal wszyscy badani wspomnieli również o znaczeniu doświadczenia zawodowego zdobytego w trakcie studiów przez kandydata do pracy. Ważny jest charakter praktyk, odbytych staży i działalność w wolontariacie. Ważne jest także zaangażowanie i chęć do pracy oceniania przede wszystkim w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. Docenia się znajomość języków obcych (angielski, niemiecki), ale w żadnej z firm (poza jedną) nie było to kryterium zasadnicze przy przyjmowaniu do pracy.

Respondenci reprezentujący sektor firm publicznych wspominali często o umiejętnościach komunikacji, zdolnościach interpersonalnych oraz kulturze osobistej jako walorach szczególnie cenionych u przyszłych pracowników. Podkreślali, że cechy te są niezwykle ważne w pracy polegającej na kontakcie z klientem.

Wiedza na temat monitoringu losów (karier zawodowych) absolwentów

Zdecydowana większość respondentów nie słyszała o konieczności monitorowania karier absolwentów nałożonej na uczelnie wyższe. Były jednak i takie, które znają ten problem. Co ciekawe większość z tych badanych, którzy mają orientację w zakresie badań losów absolwentów przez uczelnie, słyszała o konieczności prowadzenia tego typu badań, gdyż sami studiują bądź studentem jest ktoś z rodziny.

Odpowiadając na pytanie o praktyczne efekty takich badań osoby, które potrafiły wskazać jakieś skutki najczęściej wspominały o dokonywaniu zmian w programach nauczania, które mają zwiększyć zatrudnienie wśród przyszłych absolwentów.

Wielu badanych dość krytycznie ocenia pomysł badania absolwentów, uważając, że uczelnie będą traktować badania jako narzędzie służące promocji i reklamie. Innymi słowy przedstawiane będą sukcesy studentów, a pomijane będą informacje wskazujące na trudności absolwentów ze znalezieniem pracy. Jeden z badanych stwierdził, że uczelni tak naprawdę nie interesuje los jej absolwentów i takie działania „mają jej zapewnić byt”.

Wśród praktycznych skutków badań losów absolwentów, badani wskazywali, że wartościowym będzie możliwość sprawdzenia przez studentów tego, jakie kierunki należy wybierać, aby znaleźć pracę na lokalnym rynku. Tym co jest ważne, jest także fakt, że pracodawcy będą mogli przeanalizować ścieżkę edukacyjną danego kandydata. Jeden z badanych wskazał korzyści dla siebie, zauważając, że analizując, jakie specjalizacje są rozwijane, a jakie zamykane będzie mógł zdecydować, jakie gałęzie biznesu rozwijać i na jakich się skupiać. Zdecydowana większość pytanym nie potrafiła jednak wskazać dokładnych skutków praktycznych, jakie można by osiągnąć dzięki takim badaniom.

Respondenci zapytani, kto w takim razie będzie, ich zdaniem, najbardziej zainteresowany dostępem do takich wyników najczęściej wspominali o studentach i uczelniach. Pojawiały się także odpowiedzi wskazujące na to, że z badań skorzystają firmy headhunterskie, które będą miały łatwiejszy dostęp do specjalistów.

Jeśli chodzi o sposób wykorzystania wyników badań przez uczelnie, to w opinii pracodawców mogą one ingerować w programy kształcenia i realizację praktyk. Ponadto, widząc, jakie jest zapotrzebowanie na pracowników, przynajmniej teoretycznie mogłyby decydować o tym, jakie kierunki otwierać, a jakie zamykać, aby nie „produkować” bezrobotnych absolwentów. Badania losów absolwentów będą także, zdaniem pracodawców, niosły informacje dotyczące potrzeby bądź jej braku oferowania przez uczelnie dodatkowych szkoleń, kursów i studiów podyplomowych. Dzięki wynikom badań, będzie także można podejmować decyzje o poszerzeniu oferty kształcenia o nowe formy zajęć.

Jeśli chodzi o ocenę przydatności wyników badań losów zawodowych dla samych pracodawców, to jak zauważają sami zainteresowani, pracodawcy będą chcieli zatrudniać osoby po konkretnych uczelniach i konkretnych kierunkach. Badania pomogą także monitorować pracodawcom aktywność zawodową kandydata do pracy w trakcie jego studiów (dzięki

badaniom pracodawca będzie miał wgląd w to czy student zdobywał doświadczenie w trakcie studiów i gdzie uczęszczał na praktyki).

Większość z badanych (11 reprezentantów firm) stwierdziła, że gdyby to było możliwe, chciałaby mieć wgląd w wyniki badań losów absolwentów. Dziewięciu respondentów stwierdziło, iż wgląd w wyniki takich badań jest niepotrzebny, gdyż wiedza taka i tak niewiele im powie. Dopiero sposób wykonywania obowiązków na stanowisku pracy przez daną osobę zweryfikuje wiedzę teoretyczną o niej.

Oczekiwania przedsiębiorców wobec monitoringu karier zawodowych absolwentów

Jeśli chodzi o informacje związane z karierami zawodowymi absolwentów, które w opinii badanych byłyby szczególnie przydatne pracodawcom, wszyscy respondenci wspominali o tych samych danych. Najważniejszą informacją, którą mogą zdobyć jest, w ich przekonaniu, ta dotycząca odbytych przez absolwenta praktyk i staży. Jak podkreślali pracodawcy dla nich najważniejsze jest doświadczenie i posiadane umiejętności kandydata do pracy. Niektórzy respondenci wskazywali także na znaczenie informacji dotyczących uczelni i kierunku studiów ukończonego przez potencjalnego pracownika.

Niektórzy badani wykazywali także zainteresowanie informacjami dotyczącymi byłego miejsca pracy absolwenta i powodami ewentualnej rezygnacji z zatrudnienia w poprzedniej firmie. Przedstawiciel jednej z badanych firm stwierdził, że chciałby dowiedzieć się czy kandydat na pracownika jest osobą, która pracuje w zespole czy reprezentuje postawę indywidualistyczną. Przedstawiciel innej firmy chciałby mieć dostęp do zrealizowanych przez studenta projektów. Określi to bowiem, z jaką osobą ma się do czynienia podczas rekrutacji.

Respondentów zapytano także o to, w jaki sposób wyniki powinny być udostępnianie pracodawcom. Większość badanych podała przynajmniej jeden sposób udostępniania wyników pracodawcom. Zdecydowana większość wspomniała o formie i drodze elektronicznej. Największym zainteresowaniem cieszyłoby się umieszczanie wyników na stronie internetowej (np. uczelni), lub przesyłanie wyników drogą mailową do szefów firm. W opinii badanych wyniki mogłyby być także przesyłane za pomocą poczty tradycyjnej. Część badanych wskazała, że raporty z badań powinny być udostępnienie w biurach pracy bądź innych instytucjach, które zajmują się problematyką rynku pracy.

Jeśli chodzi o korzyści płynące z posiadania wiedzy na temat karier zawodowych absolwentów, to pracodawcy wskazują, że dzięki takim informacjom zdecydowanie skróciłby się

sam proces rekrutacji. Od razu wiadomo by, które uczelnie kształcą w taki sposób, jaki odpowiada pracodawcy. Pracodawca miałby wiedzę dotyczącą tego, po których uczelniach studenci reprezentują najwyższy poziom przygotowania praktycznego. Niektórzy z pytanych stwierdzili nawet, że dzięki takim szczegółowym danym mogliby zrezygnować z rozmowy kwalifikacyjnej (takiego zdania były przede wszystkim firmy z sektora publicznego). Jednak najważniejsza dla pracodawców okazała się możliwość szybkiej weryfikacji danych zawieranych w CV kandydatów.

Respondenci zapytani o to, czy w ich opinii pracodawcom rzeczywiście potrzebna jest wiedza na temat karier absolwentów, w większości stwierdzili, że wiedza na temat przebiegu losów zawodowych kandydatów byłaby im w pewien sposób przydatna, dowiedzieliby się bowiem, z kim mają do czynienia. Jednak nie jest to czynnik najważniejszy. Jest to przede wszystkim źródło weryfikacji danych oraz poznania osoby, która przychodząc na rozmowę jest „wielką niewiadomą”. Poznanie nawet tylko jej potencjalnych umiejętności pozwoli szybciej ocenić czy firmie potrzebny jest ten właśnie pracownik. Wciąż bowiem najważniejsze jest samo doświadczenie.

Te osoby, które wskazują na nieprzydatność takich informacji stwierdzają, że nic nie zastąpi rozmowy kwalifikacyjnej i bezpośredniego kontaktu. Dopiero okres próbny weryfikuje naprawdę wszelkie informacje, jakie o sobie przekazał kandydat. Wydaje się zatem, że najbardziej z badań losów absolwentów mogą skorzystać firmy potrzebujące wyspecjalizowanych pracowników, którzy powinni posiadać odpowiednie wykształcenie.

Ocena planów stworzenia platformy internetowej służącej monitoringowi losów absolwentów

Dwunastu respondentów stwierdziło, że takie narzędzie jak platforma badania losów zawodowych absolwentów to dobry pomysł. Pozostała część badanych wyraziła natomiast pewne obawy związane z jej powstaniem. Niektóre firmy zakładały, że platforma może zostać potraktowana, jako źródło do zarabiania pieniędzy, a nie rzetelne źródło informacji. Jeden z badanych zasugerował, że może się okazać, że platforma będzie miała tylko zasięg lokalny i będzie ograniczona tylko do jednego rodzaju uczelni - wtedy nie spełniałaby ona swoich funkcji.

Osoby, które stwierdziły, że taka platforma jest niepotrzebna wskazywały przede wszystkim, że w tym momencie nie korzystają z takiego narzędzia, więc nie przyda im się ono także w przyszłości.

Co więcej większość osób stwierdziła, że uruchomienie platformy nie zmieni w szczególny sposób dotychczasowej praktyki monitorowania absolwentów. Jeden z badanych stwierdził, że nikt nie interesuje się losem absolwenta i to się nie zmieni. Inny badany dodał, że jest to sprawa indywidualna, ponieważ firmy często korzystają z zewnętrznych usług i może te firmy będą miały z tego większy zysk, bo szybciej znajdą interesującą ich osobę.

Oczekiwania pracodawców związane z tworzoną platformą internetową, monitorująca losy zawodowe absolwentów

Zapytano respondentów o to, jakie informacje powinny znaleźć się na platformie, aby skorzystali z nich pracodawcy. Wszyscy badani wspomnieli o historii zatrudnienia (od kiedy do kiedy absolwent zatrudniony był w danej firmie i na jakim stanowisku, czy zrezygnował z pracy, czy został zwolniony). Jeden z badanych uznał, że platforma powinna umożliwiać zamieszczanie referencji z poprzednich miejsc zatrudnienia.

Dostępne powinny być oczywiście także informacje o ukończonych szkołach, studiowanych kierunkach, itp. Właściwym byłaby możliwość dostępu do danych kontaktowych do kandydatów, aby pracodawca mógł osobiście złożyć im ofertę.

Jeśli chodzi o najbardziej skuteczne kanały informowania pracodawców o istnieniu platformy, to zdaniem ich samych, najlepszym kanałem promocji jest Internet. Wskazywano także na takie kanały, jak: media (prasa, telewizja czy radio) oraz pocztę tradycyjną. Jeden z badanych uznał, że najbardziej pożądanym byłoby wysyłanie przez oferenta specjalnie przeszkolonego pracownika, który będzie udzielał informacji na temat funkcjonalności platformy i który będzie mógł odpowiedzieć na pytania potencjalnych klientów w czasie rzeczywistego kontaktu.

Podsumowując wywiady z pracodawcami należy zauważyć, że większość z nich jest zadowolona z przedstawionej im propozycji zbudowania jednolitego narzędzia do monitorowania karier zawodowych absolwentów. Pracodawcy wskazują, że projektowana platforma stanie się dla nich kolejnym źródłem informacji i weryfikacji otrzymywanych dokumentów aplikacyjnych. Nawet osoby, które niebyt przychylnie oceniały różne aspekty samego procesu badawczego, jakim jest monitoring losów zawodowych, wskazały na pozytywne aspekty pomysłu platformy:

W jakimś tam stopniu przyspieszy to na pewno proces rekrutacji pracowników i może zachęcić też pracodawców do tego, żeby zatrudniali absolwentów nawet, jeżeli ci nie mają bogatej historii zawodowej.

Wielu respondentów zwraca uwagę na korzyści, jakie sami mogą osiągnąć w związku z korzystaniem z platformy:

Będziemy mogli mieć szerszą wiedzę na temat przebiegu dotychczasowej kariery zawodowej absolwentów. Jakie prace podejmowali, czy łatwo je znaleźli, czy zmieniali prace. Będziemy też od razu wiedzieć, jakie kierunki ukończyli. To wszystko pozwoli pracodawcom osiągnąć taką wiedzę. I pozwoli im na przykład już bardziej precyzować swoje oczekiwania, co do konkretnych uczelni czy kierunków podczas kolejnego procesu rekrutacji. Może do tej pory tego nie robili bądź nie mieli w tym temacie doświadczeń zawodowych. Wydaje mi się, że to może w dużym stopniu wpłynąć na procesy rekrutacji. Myślę, że mogłoby to być w dużym stopniu wykorzystane przez pracodawców w określaniu warunków i kryteriów przy zatrudnianiu nowych pracowników.

Inny badany dodaje:

Na pewno wpłynęłaby na proces rekrutacji z prostych względów. Na dzień dzisiejszy we własnym CV możemy napisać sobie, co chcemy. I jeżeli mamy dodatkowe informacje z uczelni i byłyby tam umieszczone jakieś notatki, to wiadomo, że mamy inny pogląd. Zazwyczaj jest tak, że jak dana osoba pisze o sobie to zawsze w samych superlatywach. A nie zawsze jest tam prawda. Czasem okazuje się, że w rzeczywistości jest zupełnie inaczej niż w CV. Więc taki wgląd w biografię pracownika byłby dobry.

Kolejny respondent zauważa:

Myślę, że to bardzo ułatwi rekrutację, jeżeli to będzie monitorowane i prowadzone przez osoby kompetentne, to będzie to przede wszystkim prawdziwe. Będę miała prawdziwe informacje na temat tego, co on do tej pory robił i co naprawdę potrafi robić.

Wnioski

Badanie poprzedzające proces przygotowania platformy internetowej w ramach projektu Obserwatorium Losów Zawodowych Absolwentów pozwoliło poznać poglądy każdej ze stron zaangażowanej w proces tworzenia wspólnego narzędzia. Każdy miał szansę wskazać na najważniejsze problemy oraz silne strony zakładanego projektu i sposobu jego realizacji.

Badanie przeprowadzone wśród studentów dostarczyło szeregu ciekawych informacji. W większości są oni przekonani o konieczności przeprowadzania badań wśród osób mających rozpocząć karierę zawodową, aby ułatwić im podejmowanie pewnych decyzji, co stanowi potwierdzenie hipotezy głównej. Potwierdzono założenie, że studenci są zainteresowani platformą, jako taką i chcą, aby miała wiele funkcji.

Potwierdzono także hipotezę zakładającą, że wiedza studentów na temat przeprowadzanych badań w ich uczelni nie jest zbyt duża. Niewiele osób uczestniczyło kiedykolwiek w jakimś badaniu, nie mówiąc już o zaprezentowaniu im wyników.

Studenci nie są co prawda do końca przekonani o przydatności takich analiz i wniosków z nich wyciągniętych do rozwoju własnej kariery zawodowej, ale doceniają możliwość przygotowania CV w generatorze dokumentów czy sam fakt możliwości zapoznania się z danymi z badań, w których brali udział.

Nie potwierdzono hipotezy zakładającej, że to gratyfikacje finansowe byłyby głównym czynnikiem motywującym studentów do udziału w badaniu przeprowadzonym po upływie jakiegoś czasu od pierwszej jego edycji. Co prawda, studenci w zamian za udział w badaniach oczekiwaliby dofinansowania przez uczelnię studiów czy kursów, ale nie oczekują bezpośrednio przekazanej gratyfikacji finansowej lub rzeczowej. Co ważne, w badanej grupie znaleźli się studenci, którzy proponowali przeprowadzenie akcji propagującej znaczenie takich badań wśród szerszej społeczności studenckiej.

Nie potwierdzono również hipotezy mówiącej, że studenci nie chcieliby wypełniać ankiet przesyłanych im drogą e-mailową. Okazało się, że w istocie jest to dla studentów najlepsza forma przeprowadzania badania.

Potwierdzona została także hipoteza wskazująca, że większość uczelni na rynku edukacyjnym prowadzi monitoring losów studentów i absolwentów. Działaniami tymi szczytą się tym przede wszystkim uczelnie publiczne. Uczelnie niepubliczne mogą natomiast pochwalić się o wiele większym udziałem studentów w takich badaniach.

Jako jednostki prowadzące badania absolwentów, uczelnie są zainteresowane wypracowaniem wspólnego narzędzia do pomiaru aspektów związanych z karierą zawodową studentów i absolwentów. O wiele chętniej do współpracy w tym zakresie podchodzą uczelnie niepubliczne.

Potwierdzono hipotezę zakładającą, że studenci, jeśli są dobrze poinformowani o przeprowadzanych analizach, chętnie uczestniczą w badaniach. Mimo, że deklarowany procent zwrotów nie jest niestety zazwyczaj zbyt wysoki.

Potwierdzono również założenie mówiące, że większość uczelni prowadzących monitoring losów absolwentów robi to za pomocą narzędzi internetowych, w szczególności za pomocą poczty elektronicznej. Potwierdzono także hipotezę mówiącą, że uczelnie dostrzegają pewne niedoskonałości, jeśli chodzi o metodologię prowadzonych badań i w związku z tym chcą zmienić samą procedurę realizacji badania.

Okazało się także, że zdecydowana większość uczelni nie prezentuje wyników swoich badań szerszemu gronu odbiorców, np. przez publikowanie ich na swoich stronach internetowych. Uczelnie wykorzystują jednak wyniki badań w celu podnoszenia jakości kształcenia w swojej jednostce.

Pracodawcy również dostarczyli ważnych informacji dotyczących potrzeb w zakresie informacji o losach zawodowych studentów i absolwentów.

W badaniu potwierdzono hipotezę zakładającą, że pracodawcy nie wiedzą zbyt wiele na temat form i sposobów przeprowadzania monitoringu karier zawodowych absolwentów uczelni. Jeżeli jakiś pracodawca słyszał o takich procedurach to głównie dlatego, że sam studiuje bądź studentem jest jakaś osoba bliska.

Badania potwierdziły, że pracodawcy chcieliby włączyć się w proces przygotowywania platformy, nawet jeśli nie do końca wiedzą, jakich informacji chcieliby tam szukać.

Potwierdzono również hipotezę o różnorodnych sposobach rekrutacji, jakie są stosowane przez współczesnych pracodawców. W przypadku wysoko-wyspecjalizowanych stanowisk pracodawcy często korzystają z rekrutacji wewnętrznej czy też z polecenia wśród znajomych. W firmach usługowych, gdzie potrzebne są przede wszystkim umiejętności praktyczne, ważne są przede wszystkim doświadczenie i zdolności, a nie wykształcenie kandydata. W firmach sektora publicznego znaczenie ma to, jaką uczelnię ukończył potencjalny pracownik.

Potwierdziło się założenie mówiące, że pracodawcy generalnie rzecz biorąc są zadowoleni z form rekrutacji, jakie są obecnie dostępne na rynku. Źle oceniona została jedynie działalność urzędów pracy i agencji pośrednictwa pracy.

Pracodawcy dość sceptycznie nastawieni są do samego monitoringu karier absolwentów zarzucając, że uczelnie mają w tym zakresie niezbyt czyste intencje. Pracodawcy zauważają, że uczelnie przede wszystkim chcą się promować używając wyników badań prowadzonych wśród swoich absolwentów. Według części badanych uczelniom nie zależy na modyfikowaniu programów studiów czy otwieraniu kierunków, a jedynie na propagandzie mającej na celu przyciągnięcie nowych studentów.

Nie można zaprzeczyć, że pracodawcy mimo wszystko pozytywnie oceniają pomysł utworzenia wystandaryzowanego narzędzia, z którego sami będą mogli korzystać. Podkreślają natomiast, że nie zawsze można wszystkich ze sobą porównywać, co sprawia, że powinna istnieć jakaś „granica” między uczelniami technicznymi i humanistycznymi.

Sposoby promocji platformy, jakich oczekują pracodawcy zależne są od branży, jaką reprezentują dane firmy. Przedsiębiorstwa z sektora publicznego przywiązują wagę do tradycyjnych form promocji, jakimi są ogłoszenia w mediach (prasa, radio). Firmy usługowe zwracają większą uwagę na potrzebę bezpośredniego kontaktu. Przedsiębiorstwa przemysłowe doceniają masową promocję przez Internet, pocztę elektroniczną i linki z wynikami i raportami z analiz.

Podsumowując, tym co stanowi główny problem dla studentów jest brak kontaktu uczelni ze środowiskiem społeczno - gospodarczym. Stąd, oczekują oni większego zaangażowania ze strony uczelni w organizowanie staży i praktyk w firmach. Ich zdaniem, na platformie powinny się znaleźć ogłoszenia o pracę oraz informacje o pracodawcach, stażach i praktykach przez nich organizowanych. Cieszyliby się również z jakiejś formy kontaktu i wymiany informacji z pracodawcami (blog, forum).

Uczelnie postrzegają platformę przede wszystkim jako narzędzie, dzięki któremu stworzą wystandaryzowaną ankietę do badań i monitorowania losów zawodowych studentów oraz absolwentów, a w efekcie stworzą bazę zawierającą informację na temat swoich studentów i absolwentów. Problem kontaktu z pracodawcami nie jest dla nich najważniejszy i to niezależnie od profilu uczelni oraz oferowanego trybu kształcenia.

Pracodawcy widzą platformę przede wszystkim jako formę promocji szkół, co oznacza, że należy im uświadomić celowość utworzenia takiego narzędzia. Należy przekonać pracodawców, że i oni mogą „wyciągnąć” z niej korzyści dla siebie samych.

Reasumując, podstawowym zadaniem, które stoi przed uczelniami, studentami i pracodawcami jest nawiązanie pogłębionej współpracy. Należy uzmysłwić wszystkim zainteresowanym, że każda z wymienionych stron posiada wpływ na pozostałych i tylko w toku współpracy możliwe jest zrealizowanie zarówno wspólnych, jak i własnych interesów. Projektowana platforma może natomiast stać się areną wymiany poglądów i narzędziem „spinającym” działania wszystkich interesariuszy.

Spis wykresów

Wykres 1. Wiek badanych	14
Wykres 2. Rozkład próby ze względu na studiowany/ukończony kierunek studiów (dane w %)	15
Wykres 3. Ocena działań Uczelni w zakresie przygotowania absolwentów do wejścia na rynek pracy ...	16
Wykres 4. Działania podejmowane przez Uczelnie (dane w %)	18
Wykres 5. Rozkład próby ze względu na ocenę potrzeby monitorowania losów zawodowych absolwentów	19
Wykres 6. Ocena atrakcyjności informacji, jakie mogą zdobyć respondenci (dane w %)	20
Wykres 7. Ocena czynników stojących na przeszkodzie do pełnego zaangażowania się w badania losów absolwentów (dane w %)	21
Wykres 8. Rozkład próby ze względu na ocenę sposobów motywacji studentów/absolwentów do udziału w badaniach (dane w %).....	22
Wykres 9. Rozkład próby ze względu na elementy, których nie powinno się umieszczać w badaniach (dane w %).....	23
Wykres 10. Zmiany w procesie zapewniania jakości kształcenia, u których podstaw leżą przeprowadzane na Uczelniach badania (dane w %).....	24
Wykres 11. Ocena proponowanych funkcjonalności platformy (średnia ocena).....	27
Wykres 12. Czy udział w badaniach losów absolwentów może być warunkiem korzystania z platformy?	28
Wykres 13. Rozkład próby ze względu na poziom oferowanego kształcenia	33
Wykres 14. Rozkład próby ze względu na liczbę studentów	34
Wykres 15. Rozkład próby ze względu na przeprowadzane badania monitorujące losy zawodowe	35
Wykres 16. Rozkład próby ze względu na rok rozpoczęcia badań na Uczelni (dane w %).....	36
Wykres 17. Rozkład próby ze względu na udział w badaniach losów zawodowych, absolwentów różnych trybów studiów.....	37
Wykres 18. Rozkład próby dotyczący momentu prowadzenia badań losów absolwentów	37
Wykres 19. Rozkład próby ze względu na moment badania studentów/ absolwentów studiów licencjackich.....	38
Wykres 20. Rozkład próby ze względu na moment realizacji badań wśród studentów/ absolwentów studiów magisterskich	39

Wykres 21. Zakładana częstotliwość badania losów zawodowych absolwentów (ilość fal badań prowadzonych na Uczelni).....	40
Wykres 22. Zakładany moment przeprowadzenia drugiej fali badania	41
Wykres 23. Sposób prowadzenia badań losów absolwentów	42
Wykres 24. Rozkład próby ze względu na ocenę stopnia zaangażowania studentów w badania	43
Wykres 25. Powody, dla których studenci nie angażują się w badania (dane w %)	43
Wykres 26. Procentowy udział studentów/ absolwentów w badaniach prowadzonych przez uczelnie ..	44
Wykres 27. Wątki poruszane w badaniach monitorujących losy zawodowe studentów/absolwentów (dane w %).....	45
Wykres 28. Czy studenci/ absolwenci odpowiadają na wszystkie stawiane im pytania?	47
Wykres 29. Sposób informowania studentów/ absolwentów o przeprowadzanych badaniach	48
Wykres 30. Czy Uczelnie deklarują potrzebę zmian w realizowanych przez siebie badaniach?	49
Wykres 31. Rozkład próby ze względu na aspekty, które w opinii respondentów należy zmienić (dane w %).....	50
Wykres 32. Podmioty mogące korzystać z badań studentów/ absolwentów.....	51
Wykres 33. Kto może, a kto w rzeczywistości korzysta z wyników badań prowadzonych przez Uczelnie (dane w %).....	52
Wykres 34. Sposób udostępniania wyników badań przez Uczelnie	53
Wykres 35. Czy Uczelnia wykorzystuje wyniki analiz do poprawy jakości kształcenia?	54
Wykres 36. Sposoby wykorzystania wyników badań losów absolwentów do podnoszenia jakości kształcenia na uczelni.	55
Wykres 37. Ocena jakości badań losów absolwentów w opinii przedstawicieli Uczelni	57
Wykres 38. Ocena przydatności Platformy	59
Wykres 39. Ocena proponowanych funkcjonalności na Platformie (średnia arytmetyczna)	60

Spis tabel

Tabela 1. Podmioty korzystające z wyników badań monitorujących losy zawodowe absolwentów i studentów (liczba wskazań).....	20
Tabela 2. Opinie na temat podejścia pracodawców do zatrudniania absolwentów (liczba wskazań).....	26
Tabela 3. Lista szkół deklarujących wysoki % realizacji badań	44
Tabela 4. Ocena przydatności badań dla różnych podmiotów (liczba wskazań)	58

Załącznik nr 1

Warstwa nr 1 (uczelnie publiczne)

1. Uniwersytet Warszawski
2. Uniwersytet Gdański
3. Uniwersytet Jagielloński
4. Uniwersytet Marii Curie – Skłodowskiej w Lublinie
5. Uniwersytet Opolski
6. Uniwersytet Śląski w Katowicach
7. Uniwersytet Mazurski w Olsztynie
8. Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie
9. Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
10. Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie
11. Politechnika Białostocka
12. Politechnika Częstochowska
13. Politechnika Śląska (Gliwice)
14. Politechnika Koszalińska
15. Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie
16. Politechnika Poznańska
17. Politechnika Łódzka
18. Politechnika Poznańska
19. Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza
20. Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
21. Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
22. Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
23. Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie
24. Akademia Pomorska w Słupsku

25. Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie
26. Uniwersytet Rolniczy im. Hugona Kołłątaja w Krakowie
27. Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu
28. Akademia Wychowania Fizycznego i Sportu im. Jędrzeja Śniadeckiego w Gdańsku
29. Akademia Wychowania Fizycznego im. Bronisława Czecha w Krakowie
30. Akademia Wychowania Fizycznego Józefa Piłsudskiego w Warszawie
31. Chrześcijańska Akademia Teologiczna w Warszawie
32. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Gorzowie Wielkopolskim
33. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Koninie
34. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Witelona w Legnicy
35. Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu
36. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Sulechowie
37. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Pigonia w Krośnie
38. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu
39. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Stanisława Staszica w Pile
40. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Jana Grodka w Sanoku
41. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. prof. Stanisława Tarnowskiego w Tarnobrzegu
42. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Chełmie
43. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Ciechanowie
44. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Raciborzu
45. Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży
46. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Gnieźnie
47. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. rotmistrza Witolda Pileckiego w Oświęcimiu
48. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. prof. Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach
49. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Sandomierzu

50. Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Koszalinie

Warstwa nr 2 (uczelnie niepubliczne)

1. **Wyższa Szkoła Menadżerska** ul. Sobieskiego 3, 15-013 Białystok tel. (0-85) 732-89-44
732-86-80
2. **Wyższa Szkoła Ekonomiczna (185)** ul. Trudna 1, 32-700 Bochnia tel. (0-14) 611-95-30
3. **Wyższa Szkoła Środowiska** ul. Fordońska 120, 85-739 Bydgoszcz tel./fax.:
(0-52) 345-24-40
4. **Wyższa Szkoła Biznesu i Zarządzania** ul. K. Szwanke 1, 06-400 Ciechanów
tel. (0-23) 673-49-49, tel./fax. 673-15-03
5. **Elbląska Uczelnia Humanistyczno – Ekonomiczna** ul. Lotnicza 2, 82-300 Elbląg
tel. (0-55) 239-38-02, fax. 239-38-01
6. **Wyższa Szkoła Społeczno – Ekonomiczna** ul. Łagiewniki 3, 80-847 Gdańsk
tel. (0-58) 301-31-79, 305-65-18
7. **Prywatna Wyższa Szkoła Zawodowa** ul. Daszyńskiego 19, 11-500 Giżycko tel. (0-87)
428089030, 428-89-40
8. **Wielkopolska Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna** ul. Niepodległości 34,
63-200 Jarocin tel. (0-62) 505-20-90, 505-20-60, 747-85-90
9. **Śląska Wyższa Szkoła Medyczna** ul. Mickiewicza 29, 40-085 Katowice
tel. (32) 207-27-00 info@sWSM.pl
10. **Wyższa Szkoła Zarządzania Marketingowego i Języków Obcych** ul. Gallusa 12,
40-594 Katowice tel. (0-32) 207-92-89, tel./fax. 207-92-00 do 207-92-10
11. **Wyższa Szkoła Ekonomii, Turystyki i Nauk Społecznych [dawniej: Wyższa Szkoła
Zarządzania Gospodarką Regionalną i Turystyką]** ul. Mjr Jana Piwnika „Ponurego” 49,
25-666 Kielce tel./fax. (0-41) 345-85-88, 345 23 57
12. **Koszalińska Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych** ul. Batalionów Chłopskich 79,
75-333 Koszalin tel.(094) 346-14-60/62
13. **Wyższa Szkoła Gospodarki i Zarządzania** ul. Sękowskiego 1, 39-300 Mielec
tel./fax. (0-17) 583-01-01, 773-03-64

14. **Wyższa Szkoła Menedżerska** ul. Reymonta 21, 59-220 Legnica tel./fax. (0-76) 852-20-84, 851-24-98
15. **Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie** ul. Bursaki 12, 20-150 Lublin tel. 81 740 84 68, 81 452 94 68
16. **Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna [dawniej: Wyższa Szkoła Humanistyczno-Ekonomiczna]** ul. Rewolucji 1905 r. 64, 90-222 Łódź tel. (0-42) 631-50-00
17. **Wyższa Szkoła Edukacji Zdrowotnej i Nauk Społecznych (poprzednio: Wyższa Szkoła Edukacji Zdrowotnej)** ul. Sucharskiego 3, 91-744 Łódź tel. (0-42) 656-19-06
18. **Wyższa Szkoła Studiów Międzynarodowych** ul. Brzozowa 3, 93-101 Łódź, tel./fax. (0-42) 684-14-74
19. **Wyższa Szkoła Nauk Społecznych im. Ks. J. Majki [uczelnia przeniesiona z Józefów]** ul. Gen. K. Sosnkowskiego 43, 05-300 Mińsk Mazowiecki tel. (025) 758-86-45
20. **Wyższa Szkoła Humanistyczno- Ekonomiczna w Sieradzu**, ul. Mickiewicza 6, 98-200 Sieradz, tel. 0 695 380 461
21. **Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Nauk Społecznych** ul. Armii Krajowej 13, 05-400 Otwock tel./fax. (0-22) 719-52-15
22. **Dolnośląska Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Techniki** ul. Skalników 6 B, 59-101 Polkowice tel. (0-76) 746-53-51/53, fax. 746-53-52
23. **Wyższa Szkoła Edukacji Integracyjnej i Interkulturowej (355)** ul. Prądyńskiego 53, 61-527 Poznań tel./fax. (0 61) 833 05 30
24. **Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych i Dziennikarstwa (90)** ul. Generała Tadeusza Kutrzeby 10, 61-719 Poznań tel. (0-61) 858-4360, fax. 858-43-62
25. **Wyższa Szkoła Kultury Fizycznej i Turystyki im. Haliny Konopackiej (167)** ul. Staszica 1, 05-800 Pruszków tel. (0-22) 759-55-28, tel. 759-83-55
26. **Akademia Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztora [dawniej: Wyższa Szkoła Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztora] (41)** ul. Daszyńskiego 17, 06-100 Pułtusk tel. (0-23) 692-16-87, 692-77-54, fax. 692-50-82
27. **Wyższa Szkoła Nauk Społecznych i Technicznych** ul. Czachowskiego 34, 26 - 600 Radom

28. **Wyższa Szkoła Humanistyczno-Przyrodnicza Studium Generale Sandomiriense**
ul. Krakowska 26, 27-600 Sandomierz tel. (0-15) 832-60-81, 832-22-85
29. **Wyższa Hanzeatycka Szkoła Zarządzania (54)** ul. Kozińskiego 6-7, 76-200 Słupsk
tel. (0-59) 848-28-63/4,
30. **Wyższa Szkoła Medyczna** ul. Wojska Polskiego 6, 41-200 Sosnowiec
tel. (032) 293 74 74
31. **Szczecińska Szkoła Wyższa Collegium Balticum** ul. Mieszka I nr 61 c, 71-011
Szczecin tel. (0-91) 485-33-35
32. **Wyższa Szkoła Sztuki Użytkowej** ul. Kolumba 61, 70-035 Szczecin
tel. (0-91) 489-24-47, fax. 489-24-48
33. **Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna (poprzednio: Wyższa Szkoła Technologii
Teleinformatycznych) (220)** ul. Kliczkowska 34, 58-100 Świdnica tel. (0-74) 857-75-84
34. **Wyższa Szkoła Filologii Hebrajskiej**
35. **Wałbrzyska Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości (102)** ul. 1 Maja 131,
58-305 Wałbrzych tel. (0-74) 848-54-13, 848-65-73
36. **Europejska Wyższa Szkoła Informatyczno-Ekonomiczna (340)** l. Białostocka 22,
03-741 Warszawa, 01-692 Warszawa tel. (22) 670-00-07
37. **Szkoła Wyższa im. Bogdana Jańskiego** l. Chełmska 21 A, 00-724 Warszawa rekrutacja:
ul. Elektronowa 8, 08-219 Warszawa, tel. 814-81-56 tel. (0-22) 851-28-88 do 90, fax. 851-28-87
38. **Warszawska Szkoła Filmowa** l. Generała Zajączka 7, 01-518 Warszawa
39. **Wyższa Szkoła Administracyjno - Społeczna** l. Grochowska 346/348,
03-838 Warszawa, (0-22) 810-76-87, 619-14-80
40. **Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania** ul. Pawia 5, 01-030 Warszawa tel. (0-22)
536-54-54, fax. 536-54-64
41. **Wyższa Szkoła Komunikowania i Mediów Społecznych im. Jerzego Giedroycia**
ul Rydygiera 8, 01-793 Warszawa tel. (0-22) 833-83-09, 833-81-18, fax. 832-15-22
42. **Wyższa Szkoła Promocji** Al Jerozolimskie 44, 00-024 Warszawa tel. (0-22) 433-77-30,
433-76-16
43. **Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna** ul. Szachowa 1, 04-894 Warszawa
tel. (0-22)290 39 90 w.1, (22) 512 86 71; fax. 22 205 04 11, (22) 872 90 75

44. **Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem** ul. Hirszfelda 11, 02-776 Warszawa
tel./fax. 643-06-83
45. **Dolnośląska Wyższa Szkoła Służb Publicznych "Asesor"** ul. J. Wł. Dawida 9/11,
50-527 Wrocław tel. (0-71) 342-35-07, 342-35-03
46. **Wyższa Szkoła Filologiczna** ul. Sienkiewicza 32, 50-335 Wrocław tel. (0-71) 328 14 14,
fax. 322-10-06
47. **Wyższa Szkoła Zarządzania i Finansów** ul. Pabianicka 2, 53-339 Wrocław
tel. (0-71) 36-46-001, fax. 36-46-003
48. **Collegium Masoviense – Wyższa Szkoła Nauk o Zdrowiu** ul. G. Narutowicza 35,
96-30 Żyrardów tel. 46 855 47 09, fax. 46 855 46 64
49. **Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji** ul. Akademicka 4, 22-400 Zamość
tel. (0-84) 638-26-09, tel./fax. 638-26-10
50. **Wyższa Szkoła Fizjoterapii (154)** ul. Kościuszki 4, 50-038 Wrocław
tel. (0-71) 342-50-02, 342-84-67

Załącznik nr 2

podział firm	uczestnicy badania - funkcja w przedsiębiorstwie	profil działalności	liczba zatrudnionych
MAŁE (10-49 zatrudnionych)			
PHUP ANDREX	KADRY	Produkcja spożywcza	11 osób
F&S	KADRY	Produkcja opakowań z tworzyw sztucznych do kosmetyków	20 osób
ZAE	KADRY	Zakład Automatyki Energetycznej - projektowanie, wytwarzanie i wdrażanie urządzeń automatyki energetycznej	30 osób
NZOZ- TWÓJ LEKARZ	WŁAŚCICIELKA	Niepubliczna placówka medyczna	17 osób
ANRUD	WŁAŚCICIELKA	Usługi gastronomiczno-hotelarskie	20 osób
PIEKARSTWO JAGIEŁA I WSPÓLNICY S.C	WSPÓŁWŁAŚCICIELKA	Produkcja wyrobów piekarniczych	ok. 12 osób
ŚREDNIE (50-249 zatrudnionych)			
DOLNOŚLĄSKIE CENTRUM REHABILITACJI	KADRA ZARZĄDZAJĄCA	Usługi rehabilitacyjne	200 osób
DOLNOŚLĄSKA AGENCJA RESTRUKTURYZACJI ROLNICTWA	KADRA ZARZĄDZAJĄCA	Wsparcie rozwoju rolnictwa i obszarów wiejskich	ok. 50 osób
TOI TOI	KADRY	Usługi sanitarne	ok. 50 osób
CARGILL	KADRY	Producent i dostawca produktów i usług rolnych, spożywczych, finansowych oraz przemysłowych.	ok. 240 osób
LABORATORIUM DIAGNOSTYCZNE DCHP	KADRY	Placówka laboratoryjno-medyczna	

SZPITAL CHORÓB PŁUC	KADRY	Placówka medyczna	123 osoby
EKOLOGICZNA PRALNIA CHEMICZNA MORS S.C	WSPÓLWŁAŚC ICIEL	Usługi chemicznego czyszczenia odzieży	ponad 50 osób
ŚWIAT LNU	KADRY	Producent tkanin odzieżowych, dekoracyjnych, meblowych, malarskich.	ok. 200 osób
DUŻE (250+ zatrudnionych)			
CERSANIT	KADRY	Produkcja przemysłowa wyposażenia łazienek	ok. 800 osób
DREXEL MAYER	KADRY	Produkcja wyposażenia samochodowego	ok. 1 000 osób
SOOP POLSKA	KADRA ZARZĄDZAJĄ CA	Produkcja tkanin i wstążek	ponad 250 osób
DIJO	KADRY	Usługi dla firm spożywczych oraz produkcja spożywcza	256 osób
SZPITAL UL. KAMIŃSKIEGO	KADRY	Placówka medyczna	273 osoby
GALENA	KADRY	Produkcja farmaceutyczna	256 osób
WIGROPOL	KADRY	Produkcja oraz serwisowanie maszyn górniczych i budowlanych.	między 250- 300 osób