



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Politechnika Krakowska  
im. Tadeusza Kościuszki

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Diagnoza oczekiwań zakresu danych  
dla potrzeb „Ankiety Absolwenta”.  
Raport z badań jakościowych.  
Prezentacja kluczowych wyników badań.

*Autorzy:*

**Dr Łucja Kaprańska**

**Dr Marzena Mamak-Zdanecka**

Kraków 2012

## SPIS TREŚCI

Wstęp.....	2
1 Cel i główne założenia projektu „Monitoring losów absolwentów – drogą do sukcesu uczelni XXI wieku”.....	7
1.1 Metodologia badań jakościowych. Charakterystyka podmiotu badań.....	11
2 Doświadczenia badanych uczelni w zakresie monitorowania losów absolwentów .....	17
2.1 Dysfunkcje dotychczasowych działań związanych z monitorowaniem losów absolwentów	23
3 Wdrażanie Krajowych Ram Kwalifikacji.....	26
3.1 Wiedza, umiejętności, kompetencje .....	26
4 Oczekiwania uczelni odnośnie modułu „Ankieta absolwenta” .....	30
4.1 Kluczowe informacje dotyczące zatrudnienia absolwentów .....	31
4.2 Zgodność charakteru zatrudnienia z kwalifikacjami zdobytymi na studiach .....	34
4.3 Dane faktograficzne i proceduralne o doskonaleniu zawodowym i doskazywaniu absolwentów .....	38
4.4 Znaczenie informacji od pracodawców w opiniach przedstawicieli uczelni .....	40
4.5 Wątpliwości związane z modułem ankietowania.....	47
4.6 Figurywność poruszanych problemów. Poziom zgodności i rozbieżności w wyrażanych opiniach. ....	49
5 Wnioski i rekomendacje .....	50
Bibliografia.....	53
Spis tabel .....	55

Przedstawiany raport opracowany został na potrzeby wdrażania projektu „Monitoring losów absolwentów – drogą do sukcesu uczelni XXI wieku”, realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IV, Poddziałanie 4.1.1. nr UDA-POKL.04.01.01-00-246/11-00, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

## Wstęp

Problematyka unowocześniania rynku pracy również w takim wymiarze, jak lepsze dostosowanie wzajemnych oczekiwań pracodawcy i pracobiorcy jest stałym obszarem w polityce Unii Europejskiej. Efektywniejsze relacje uczestników rynku pracy, to wynik wzmocnienia na nim pozycji pracobiorcy poprzez filozofię edukacji przez całe życie i szeroki rozwój kompetencji. Dokument Komisji Europejskiej *EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*<sup>42</sup>, jest zaleceniem realizacji trzech ogólnych priorytetów, sygnalizowanych już w tytule dokumentu. Z uwagi na główną problematykę monitoringu losów absolwentów interesują nas zapisy dokumentu strategii UE na najbliższą dekadę odnoszące się do siedmiu projektów przewodnich w ramach priorytetów polityki unijnej. Jednym z nich jest „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” – projekt na rzecz modernizacji rynków pracy i wzmocnienia pozycji obywateli poprzez rozwój kwalifikacji przez całe życie w celu zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej i lepszego dopasowania popytu do podaży na rynku pracy, między innymi dzięki mobilności siły roboczej”. Drugim interesującym nas z uwagi na problematykę raportu jest projekt „Młodzież w drodze” – projekt na rzecz poprawy wyników systemów kształcenia oraz ułatwiania młodzieży wejścia na rynek pracy”.

Dokument Komisji Europejskiej *Strategia Europa 2020* wskazuje na niepokojące zjawisko europejskiego rynku pracy, który mimo swojego rozwojowego charakteru odnotowuje pomiar wielkości zatrudnienia na poziomie znacznie niższym niż na innych światowych rynkach przeciętnie, tzn. na poziomie 69 pkt. procentowych wśród populacji zdolnej do podejmowania zatrudnienia (w przedziale wiekowym 20-64 lat, w tym pracujących 63% kobiet i 76% mężczyzn wynosi 76%). Odnajdujemy w tym samym dokumencie również zapis, że mniej niż jedna trzecia osób między 25 a 34 rokiem życia ma wykształcenie wyższe, w porównaniu z 40% w USA i ponad 50% w Japonii. Zgodnie z rankingiem Uniwersytetu Shanghai Jiao Tong tylko dwa europejskie uniwersytety są pośród

---

<sup>42</sup> KOMUNIKAT KOMISJI EUROPA 2020. *Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela, 3.3.2010.

[[http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf)]; [[http://www.mg.gov.pl/files/upload/8418/EUROPA\\_PL.pdf](http://www.mg.gov.pl/files/upload/8418/EUROPA_PL.pdf)]

20 najlepszych uczelni świata (Oxford i Cambridge)<sup>43</sup>. W związku z danymi faktograficznymi lokującymi europejską edukację akademicką poniżej światowej w Strategii *Europa 2020* założono, że do roku 2020 wzrośnie poziom zatrudnienia do 75%, a w interesującym nas obszarze edukacji zwiększy się odsetek absolwentów z udokumentowanym wykształceniem wyższym o 9 pkt. procentowych, tzn. do poziomu przynajmniej 40% (w przedziale wieku 30-34 lat)<sup>44</sup>.

Praktycznym działaniem na rzecz realizacji priorytetów i programów przewodnich UE jest wprowadzony obligatoryjny monitoring losów absolwentów, mający dać odpowiedź na pytanie czy uczelnie przygotowują skutecznie i efektywnie swoich absolwentów do wymagań rynku pracy (bez względu na to czy jest on lokalny, regionalny, krajowy czy też międzynarodowy). Wymóg śledzenia losów absolwentów uczelni wyższych został wprowadzony zgodnie z obowiązkiem ustawowym od roku akademickiego 2011/2012. Podstawą do działań jak już wskazano jest Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy — Prawo o szkolnictwie wyższym, Art. 13a., którego zapis brzmi następująco: „Uczelnia monitoruje kariery zawodowe swoich absolwentów w celu dostosowania kierunków studiów i programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, w szczególności po trzech i pięciu latach od dnia ukończenia studiów”<sup>45</sup>. Ideą zawartą w artykule 13a. ustawy jest, aby jednocześnie dostosowując program kształcenia na kierunkach adekwatnych do zmiennych warunków gospodarki, dać narzędzie uczelniom do budowania swojej marki. Ustawowo zaplanowane działanie jednak nie ma sprecyzowanego wzorca jak należy tego dokonać, jak wykorzystywać wyniki, aby działania były celowe. Możliwym wyjaśnieniem jest takie monitorowanie losów absolwentów, które wpisane pozostanie w system informacyjny uczelni, m.in. badania efektywności i atrakcyjności kształcenia, poczucia satysfakcji studentów, zmian w ofercie

---

<sup>43</sup>Holdys A., *Ranking 500 uczelni - najsilniejszych w badaniach naukowych*, [<http://wyborcza.pl/1,75476,2264803.html>]. Dla uniwersytetów Europy Środkowo – Wschodniej przyznano miejsca na liście w trzeciej, czwartej i piątej setce. Prowadzącym wśród mieszczących się w trzeciej setce jest Uniwersytet Karola w Pradze, następnie Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Warszawski. Miejsce w czwartej setce zajął Uniwersytet im. L. Eötvösa w Budapeszcie i Uniwersytet w Szegedzie oraz – w piątej – Uniwersytet w Lublanie.

<sup>44</sup> Por. *KOMUNIKAT KOMISJI EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela, 3.3.2010, s. 13 [[http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf)]; [[http://www.mg.gov.pl/files/upload/8418/EUROPA\\_PL.pdf](http://www.mg.gov.pl/files/upload/8418/EUROPA_PL.pdf)]

<sup>45</sup>Ustawą z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 84, poz. 455), w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 października 2011 r., s.11

edukacyjnej, procedury rekrutacji czy procesu dialogu z pracodawcami. W ten „naturalny” sposób ustawowy obowiązek będzie holistyczną diagnozą kluczowych problemów niedostosowania absolwentów na rynku zatrudnienia i identyfikowania tych jednostek akademickich, które najlepiej przygotowują do ról zawodowych.

Dla uczelni zachodnich monitorowanie losów absolwentów jest stałą praktyką, umożliwiającą wzajemne dostosowanie oferty kształcenia kierunkowego przez uczelnie do potrzeb zmiennego rynku pracy, unikając pułapki kształcenia w kierunkach „modnych” ale coraz mniej na rynku oczekiwanych<sup>46</sup>. Zainteresowanie losami zawodowymi absolwentów w krajach europejskich i prowadzenie systemowych badań w tym obszarze, wyprzedza działania polskich instytucji rynku pracy i edukacji. Pierwszymi prowadzącymi badania w Europie (1989) byli Niemcy, z projektem pn. „Badania absolwentów i kształcenie ustawiczne”. W dalszej kolejności badaniami nad sytuacją zawodową swoich studentów jako wyniku jakości kształcenia byli zainteresowani w 1994 roku Brytyjczycy – projekt pn. „Sytuacja absolwentów szkół wyższych na rynku pracy” oraz Włosi podejmując projekt pn. „Charakterystyka absolwenta”. Potrzebę diagnozowania kompetencji zawodowych absolwentów zaczęto realizować we Francji od 1997 roku (projekt „Centrum Studiów i Badań nad Kwalifikacjami”) oraz w Finlandii w 2004 jako pilotażowe badania w zakresie „Zatrudnienia i kariery absolwentów szkół wyższych”. Natomiast w 2009 roku do grona monitorujących krajów ścieżki zawodowe kończących uczelnie wyższe studentów, włączyła się Austria realizując przedsięwzięcie badawcze pn. „Sytuacja zawodowa absolwentów uniwersytetów oraz zawodowych szkół wyższych”<sup>47</sup>.

Badania nad losami polskich absolwentów były już wcześniej prowadzone, zanim stało się to ustawowym obowiązkiem. Problematyka ścieżek karier zawodowych, pytania o poziom zarobków, poczucie satysfakcji i korzyści z ukończonych studiów, posiadania dyplomu określonej uczelni jest obszarem zainteresowań wcześniejszych zarówno samych uczelni jak instytucji wsparcia rynku pracy, m.in. Wojewódzkiego Urzędu Pracy (WUP) w Krakowie. W Strategię Rozwoju Województwa Małopolskiego na lata 2011–2020 wpisana została aktywność monitorowania rozwoju edukacyjnego i zawodowego Małopolan.

---

<sup>46</sup> Tamże; Zob. *Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach europejskich*. Ekspertyza Sedlak&Sedlak, Kraków 2010. [[http://www.nauka.gov.pl/fileadmin/user\\_upload/Finansowanie/fundusze\\_europejskie/PO\\_KL/KRK/Ekspertyzy/20110222\\_EKSPERTYZA\\_Sedlak\\_\\_\\_Sedlak.pdf](http://www.nauka.gov.pl/fileadmin/user_upload/Finansowanie/fundusze_europejskie/PO_KL/KRK/Ekspertyzy/20110222_EKSPERTYZA_Sedlak___Sedlak.pdf)]

<sup>47</sup> Sedlak@Sedlak, *Ekspertyza: Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach europejskich*, Kraków 2010, Pdf. [[www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl)]

Praktycznym wyrazem zapisów Strategii jest projekt badawczy *Małopolskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji*, pn. „Badanie losów absolwentów szkół zawodowych”. Badania docelowo są monitoringiem poziomu i jakości wykształcenia w kontekście praktycznego wykorzystania przygotowania zawodowego absolwentów małopolskich szkół zawodowych wskazuje, czy też perspektyw oferowanych im przez rynek pracy<sup>48</sup>. Wyniki badań przyniosły wiele ważnych wskazań dla aktorów sieci szkoły zasadnicze i pracodawcy. Doświadczenia z tych badań mogą zostać również wykorzystane przy badaniach losów absolwentów małopolskich ośrodków akademickich. Te uczelnie, które już wcześniej podjęły aktywność śledzenia losów zawodowych swoich absolwentów dysponują określonym zakresem danych na temat jakości kształcenia i zajmowanych miejsc na rynku pracy przez własnych absolwentów. Jednakże trudność dotychczasowych badań polegała na dotarciu do absolwentów. W badaniach realizowanych indywidualnie przez akademickie jednostki, najczęściej wykorzystywano takie kanały przepływu informacji jak: stowarzyszenia wychowanków, biura karier akademickich lub w sytuacjach kiedy absolwenci powracali do uczelni na studia podyplomowe. Każda z uczelni robiła to według własnego uznania, organizując również indywidualnie procedurę badawczą, co nie pozwala na w pełni uprawnione porównywanie wyników badań i ich analiz.

Odwołajmy się do doświadczeń Akademii Górniczo-Hutniczej, która przyjęła tryb monitorowania losów zawodowych swoich absolwentów wykorzystując skuteczność takich metod i instrumentów jak: rozsyłanie kwestionariuszy ankiety kanałem internetowym, rozdawanie przy odbieraniu dyplomu, w uzasadnionych obszarach ankiety pocztowej, dodatkowo wspomagając ankietą telefoniczną. W przyjętym do badań kwestionariuszu ankiety zawarte zostały jako istotne pytania badawcze, dotyczące czasu w jakim czasie absolwent znajduje pracę w wyuczonym zawodzie i specjalności oraz jakie są jego zarobki.

Wskazmy na Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, który swoje badania prowadził w 2010 roku, wykorzystując kwestionariusz z pytaniami na temat postrzegania przez absolwentów jakości swojego wykształcenia i przydatności na rynku pracy a także poczucia satysfakcji z ukończonego kierunku studiów. Absolwenci UE, dwukrotnie są uczestnikami

---

<sup>48</sup> *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2011*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2012

badan – po raz pierwszy po obronie pracy magisterskiej i ponownie w okresie sześciu miesięcy<sup>49</sup>.

Monitorowanie losów pracobiorców, a w tym absolwentów, jako postępowanie badawcze w Małopolsce zainicjował w 2011 roku Uniwersytet Jagielloński w ramach projektu pn. „Bilans Kapitału Ludzkiego”, koordynowanego przez UJ we współpracy z PARP<sup>50</sup>. Celem projektodawcy jest diagnoza regionalnego rynku pracy w kontekście zmieniającej się struktury kompetencji pracobiorców, analiz ofert pracy, poziomu ich popytu i podaży oraz ukierunkowywaniu instytucji i finansów publicznych na redukcję luk kompetencyjnych pracobiorców (absolwentów szkół i uczelni, osób ze statusem bezrobotny).

Ważnym inicjatorem dobrych praktyk w zakresie badania karier zawodowych absolwentów jest Politechnika Krakowska. W przypadku absolwentów uczelni technicznej - PK, badania prowadzone były wielokrotnie i zdecydowanie bardziej systematycznie niż w przypadku pozostałych uczelni w Małopolsce. Wiele inicjatyw badawczych dotyczących sytuacji rynku pracy jest możliwe dzięki pozyskiwaniu na realizowane projekty finansowania zewnętrznego ze środków Unii Europejskiej. Znaczącym kompleksowym projektem badania losów absolwentów uczelni technicznej w latach 2006–2007, był projekt w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego pn. „Pierwsze kroki na rynku pracy – badanie losów zawodowych absolwentów Politechniki Krakowskiej”, który sfinansowano ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Koordynatorem tego przedsięwzięcia był *Instytut Ekonomii, Socjologii i Filozofii* Politechniki Krakowskiej wspólnie z Biurem Karier tego samego ośrodka akademickiego<sup>51</sup>. Podmiotem badania byli dyplomanci Politechniki Krakowskiej finalizujący swoją edukację w roku akademickim 2005/2006. Zasadniczym celem projektowanego przedsięwzięcia badawczego było opracowanie metodologii monitorowania losów zawodowych absolwentów macierzystej uczelni i docelowo utworzenie „interaktywnego systemu informacyjnego”<sup>52</sup> stanowiącego sieć powiązań komunikacyjnych pomiędzy uczelnią kształcącą kadrę inżynierską a rynkiem pracy tudzież przemysłem jako adresatem nowych kadr. Absolwenci Politechniki Krakowskiej biorą udział w monitorowaniu ścieżek kariery zawodowej w ramach działań

---

<sup>49</sup> Wantuch D., Goc A., *Sprawdź losy absolwentów małopolskich uczelni* [[http://krakow.gazeta.pl/krakow/1,44425,10033104,Sprawdza\\_losy\\_absolwentow\\_malopolskich\\_uczelni.html](http://krakow.gazeta.pl/krakow/1,44425,10033104,Sprawdza_losy_absolwentow_malopolskich_uczelni.html)]

<sup>50</sup> Keller Karolina, *Raport metodologiczny z badań realizowanych w 2011 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.

<sup>51</sup> Zob. [<http://www.kariery.pk.edu.pl/1kroki/tomII-zyra.pdf>]

<sup>52</sup> Tamże

własnej uczelni po raz pierwszy po uzyskaniu statusu absolwenta i kończąc swoją edukację, a po raz drugi po upływie sześciu miesięcy, wypełniając „karty odejścia” – umieszczając w nich relacje swoich pierwszych doświadczeń na rynku pracy. Politechnika Krakowska zajmuje pierwsze miejsce na liście uczelni podejmujących się kompleksowego monitorowania sytuacji zawodowej wykształconych absolwentów, diagnozując ich w okresie po 6 miesiącach i pięciu latach od uzyskania dyplomu, a w dalszej kolejności z trzyletnim stażem<sup>53</sup>. Aktualnie realizowane przedsięwzięcie projektowe „Monitoring losów absolwentów – drogą do sukcesu uczelni XXI wieku”, jest wykorzystaniem nabytych już doświadczeń w śledzeniu karier własnych absolwentów oraz kontynuacją w szerszym wymiarze społeczno-ekonomicznym i informatycznym pro aktywnej i odpowiedzialnej postawy wobec zmian w procesie edukacji akademickiej i doboru pracowniczego.

Monitoring absolwentów dotyczy efektów kształcenia w uczelniach o różnej i odmiennej specyfice. Śledzenie ścieżek zawodowych nowych pracobiorców dotyczy takich specjalistów jak inżynierów, humanistów, ekonomistów, artystów, lekarzy i innych. Jak znaleźć wspólny mianownik dla oceny jak absolwenci radzą sobie w pierwszym okresie i kolejnym (trzyletnim, pięcioletnim) w swoich wyuczonych rolach zawodowych. Powstaje pytanie, jak ustawowy obowiązek chcą realizować uczelnie, zakładając, że wyniki ich działań będą mogły być trafne i rzetelne, dając miarodajny obraz i możliwość porównywania. Jedną z propozycji dla małopolski jest zgłoszona przez Wojewódzki Urząd Pracy inicjatywa skonstruowania wspólnego dla wszystkich jednostek akademickich systemu badania losów absolwentów. Intencją pomysłodawców jest jednak założenie ograniczenia badań do oceny efektów kształcenia w regionie i dla potrzeb regionalnego rynku pracy, nie uwzględniając już *transregionalnego* rynku zatrudnienia.

## **1 Cel i główne założenia projektu „Monitoring losów absolwentów – drogą do sukcesu uczelni XXI wieku”**

Za tytułowym kluczowym problemem - badanie ścieżek karier absolwentów kryje się złożona matryca konceptualizacji i realizacji badań. Część informacji na temat

---

<sup>53</sup> Monitoring realizowany w ramach międzynarodowego projektu badawczego finansowanego ze środków Unii Europejskiej pn. „HEGESCO - Higher Education as Generator of Strategic Competences”, zob.[ [http://www.iesif.pk.edu.pl/attachments/018\\_Badania\\_losow\\_zawodowych\\_absolwentow.pdf](http://www.iesif.pk.edu.pl/attachments/018_Badania_losow_zawodowych_absolwentow.pdf)]



funkcjonowania absolwentów na rynku zatrudnienia jest już w bazach danych uczelni. Wymagają one jednak uporządkowania pod względem jednolitych kryteriów i wzbogacenia. Proponowane w ramach wdrażanego przez Politechnikę Krakowską projektu „Monitoring losów absolwentów – drogą do sukcesu uczelni XXI wieku” postępowanie badawcze konsultowania z władzami uczelni i ekspertami, jakich informacji oczekują od swoich absolwentów i w jakiej formie opracowanych, jest niezwykle nośnym i ważnym zaplanowanym postępowaniem. Parafrazując Karla E. Weicka, „za racjonalnością kryje się mniej niż mogłoby się wydawać”<sup>54</sup>, należy podkreślić znaczenie odwrócenia tradycyjnego i racjonalnego postępowania badawczego, rozpoczynając w projekcie Politechniki Krakowskiej od pozyskiwania metodą jakościową opinii ekspertów akademickich na temat ich potrzeb, co do zakresu informacji jakie chcieliby uzyskać od funkcjonujących w realiach współczesnego rynku pracy absolwentów - przed zbudowaniem narzędzia do badań ankietowych wśród absolwentów. Drugim elementem przyjętej koncepcji badawczej jest zgromadzenie i analiza niezależnych od siebie opinii tych samych ekspertów akademickich na temat formuły raportów badawczych. Dzięki temu można w bardzo rzetelny i trafny sposób konstruować „moduł ankietowania” i „moduł raportowania”, podnosząc jakość danych wywołanych i skracając czas niezbędny do dalszego wdrażania projektu – wytworzenia prototypu innowacyjnej Elektronicznej Platformy Analizy Kompetencji (EPAK).

Prezentowany raport powstał na potrzeby I etapu projektu „Monitoring losów absolwentów – drogą do sukcesu uczelni XXI wieku”, którego głównym celem jest wieloaspektowa diagnoza na rzecz optymalizacji systemu monitoringu losów zawodowych, a docelowo skonstruowanie innowacyjnego narzędzia do agregowania, przetwarzania i publikowania informacji na temat wzajemnej zależności pomiędzy jakością kształcenia akademickiego a ścieżkami kariery zawodowej absolwentów - Platformy (EPAK). Założonymi ważnymi szczegółowymi celami projektu są:

- **wzrost efektywności procesu ankietowania losów absolwentów i raportowania przeanalizowanych empirycznych danych faktograficznych;**
- **w oparciu o wielowymiarowe kryteria definiowanie zawodowych kompetencji specjalistycznych dedykowanych dla poszczególnych obszarów rynku pracy;**

---

<sup>54</sup> Weick Karl E. *Sources of order in underorganized systems: Themes in recent organization theory* [w:] Lincoln, Yvonna S. (red.) *Organizational theory and inquiry*, Beverly Hills, CA: Sage, 106-136, 1985, s. 109, za: Czarniawska B., *Trochę inna teoria organizacji*. Warszawa: Poltext, 2010, s. 62

- **zaimplementowanie poprzez EPAK dialogu pomiędzy biznesem a nauką, czyli budowanie sieci działań z powiązаныmi ze sobą aktorami – sieci: pracodawcami i uczelniami wyższymi<sup>55</sup>.**

Raport jest odpowiedzią na cele szczegółowe projektu, tzn. przygotowana analiza i synteza wniosków jest uchwyceniem empirycznie obserwowalnych mechanizmów wzajemnego warunkowania się jakości kompetencji absolwentów zdobytych na uczelni jako pokolenia nowych pracowników (określanych również jako millenijnych<sup>56</sup>) w stosunku do kompetencji i co ważne - funkcji oczekiwanych przez pracodawców. Trudno jednocześnie nie uwzględnić zależności, jakie kierunki studiów najlepiej sprzyjają karierom zawodowym absolwentów, a zatem są najbardziej dopasowane do potrzeb rynku pracy.

Prezentowane opracowanie uporządkowane wokół głównych wątków problemowych wywiadów, uzupełniane jest na każdym etapie analizy przykładami z innych badań i dokumentów dotyczących monitoringu ścieżek zawodowych absolwentów oraz oczywiście transkryptów wywiadu. Raport jest analizą danych pozyskanych w trakcie realizacji badań jakościowych w krakowskim środowisku akademickim i zebraniem opinii pośród władz rektorskich, dziekańskich i pełnomocników do spraw jakości kształcenia jako reprezentantów tych organizacji, które zobowiązane są ustawowo do monitoringu karier zawodowych absolwentów. Krakowskie wyższe uczelnie, to potencjalni użytkownicy zoptymalizowanego systemu monitoringu losów absolwentów - Platformy EPAK, powstałej w ramach wdrażania projektu Politechniki Krakowskiej.

Celem badań było pozyskanie rzetelnych i trafnych danych na podstawie wiedzy i opinii przedstawicieli władz akademickich i ekspertów, którzy w codziennej rzeczywistości edukacyjnej zajmują się problematyką kształcenia na poszczególnych poziomach i kierunkach studiów, analizą potrzeb kompetencyjnych przyszłych absolwentów oraz przygotowaniem ich do podjęcia pracy zawodowej w odpowiedzi na sytuację rynku pracy lokalnego, *translokalnego* i dalszego. Trudność w ocenie rzetelności zebranych w trakcie wywiadów informacji może wynikać jedynie z faktu, że wywiad jest nie tylko interakcją aktorów

---

<sup>55</sup> Por. Czarniawska B., *Trochę inna teoria organizacji*. Warszawa: Poltext, 2010, s.29-34. Rynek pracy i edukacji są „żywe” i w codziennym ich organizowaniu się obserwujemy konstruowanie i wzmacnianie się sieci działań, co oznacza że nie można efektywnie monitorować losów absolwentów nie uwzględniając wzajemnego współdziałania poszczególnych aktorów – sieci.

<sup>56</sup> Janowska Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2010, s. 257. Na rynek pracy wkroczyło pokolenie pracobiorców urodzonych pod koniec XX wieku, o określonym systemie wartości, potrzeb i poglądów. Dobrze wykształceni i aktywni pracobiorcy ale jednocześnie bardziej skupieni na swoich potrzebach. Dla pracodawców to wyzwanie w zakresie rekrutacji, motywowania i oceniania i budowania poczucia tożsamości z zatrudniającym przedsiębiorstwem czy instytucją.

społecznych ale również komponentem procesu społecznego<sup>57</sup>. Polegamy na uczestnikach wywiadu – informatorach i ich własnych źródłach wiedzy. Stąd też raport zawiera analizę opinii przedstawicieli ośrodków akademickich kształcących w różnych dyscyplinach i do różnych gospodarczo obszarów rynku pracy. Taka łączna opinia wszystkich uczestników badania jest bardziej miarodajna od indywidualnych ocen. W raporcie zastosowana jest zasada triangulacji, tzn. przedstawiana i porównywana opinii wszystkich uczestników wywiadu, oddając im prawo do swobodnego formułowania oczekiwań co do narzędzia „Ankieta absolwenta” i korzystania z Platformy EPAK. W prezentowanym opracowaniu raportowym przywołujemy dane spełniające nie tylko kryterium rzetelności, również trafności. Ze względu na specyfikę pozyskiwania danych potrzebnych do konstruowania narzędzia do ankietowania, poprzez poprzedzające wywiady jakościowe, otrzymane dane faktograficzne i proceduralne są trafnym wskaźnikiem rodzaju i zawartości pytań kwestionariusza przyszłej „Ankiety absolwenta”. Zebrany w trakcie realizacji wywiadów materiał empiryczny jest reprezentatywny i pełnowartościowy, a zatem umożliwia analizy na poziomie podstawowych kategorii społeczno-demograficznych oraz na poziomie wieloczynnikowym. W postępowaniu badawczym kierowano się zasadą teorii ugruntowanej, i nie tak jak w klasycznym podejściu metodologicznym, kiedy dobiera się reprezentatywną próbę do badania – zastosowano teoretyczne pobieranie próbek<sup>58</sup>. Kluczowym celem badań było zebranie zestawienia oczekiwanych przez badanych przedstawicieli ośrodków akademickich danych, wywołanych techniką ankietowania społeczności absolwentów, które będą tłumaczyć zachowania na rynku pracy dwóch grup aktorów - absolwentów i pracodawców. stosując zasadę teoretycznego pobierania próbek, projektodawcy stworzyli

Omówienie uzyskanych rezultatów badań zawarte w niniejszym raporcie ma charakter pragmatyczny i może stanowić podstawę do budowania narzędzi do badania absolwentów, przetwarzania pozyskanych danych, preferowanego przez użytkowników formatu raportowania, a w efekcie ostatecznym technicznego i innowacyjnego narzędzia - założonej celami projektu Platformy EPAK.

Przeprowadzone badania w dalszej perspektywie w oparciu o wykorzystaną wiedzę na pierwszym etapie projektu „Monitoring losów absolwentów – drogą do sukcesu uczelni XXI wieku” będą skutkowały podniesieniem efektu sprawności procesu ankietowania

---

<sup>57</sup> Łuczewski M., Bednarz –Łuczewska P., *Analiza dokumentów zastanych* [w:] D. Jemielniak (red.) *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*, tom 2, PWN, Warszawa 2012, s. 178

<sup>58</sup> Hensel P., Glinka B., *Teoria ugruntowana* [w:] D. Jemielniak (red.) *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*, tom 1, PWN, Warszawa 2012, s. 89-92

absolwentów oraz agregowania i przetwarzania danych z badań nad społecznością absolwentów. W analizie przyjęto taką konwencję prezentacji danych faktograficznych i proceduralnych, aby możliwe było porównanie danego zjawiska pomiędzy poszczególnymi hierarchicznymi poziomami funkcji w uczelniach wyższych, uwzględniając zróżnicowanie poziomu decyzyjnego władz akademickich i ekspertów. Idea postępowania badawczego w projekcie Politechniki Krakowskiej nad monitoringiem losów absolwentów jest połączeniem przedsiębiorczości z innowacyjnością, co niejednokrotnie jako ważne podkreślał klasyk przedsiębiorczości Schumpeter.

## 1.1 Metodologia badań jakościowych. Charakterystyka podmiotu badań

Celem badawczym uzasadniającym potrzebę wdrażania projektu „Monitoring losów absolwentów – drogą do sukcesu uczelni XXI wieku” - jest znalezienie innowacyjnego i skutecznego rozwiązania dla zoptymalizowanego monitorowania ścieżek zawodowych absolwentów wyższych uczelni. Innymi słowy metody i techniki pomiaru wartości absolwenta w kontekście rynku pracy i zmian w dopasowaniu wykształconego pracobiorcy do warunków gospodarki opartej na wiedzy. Zasadniczym dążeniem projektodawcy innowacyjnej testowej platformy EPAK jest wielowymiarowa diagnoza oczekiwań dotyczących zakresu i charakteru danych jakie powinien otrzymać inicjator projektu, celem zbudowania efektywnego narzędzia – ankiety skierowanej do absolwentów szkół wyższych. Jak należy rozumieć potrzebę stosowania innowacyjnego wyspecjalizowanego narzędzia badawczego – „Ankiety absolwenta”?

Współczesna gospodarka i społeczeństwo wzajemnie kreują swoją zmianę, zastępując dotychczasowe cechy, wyróżnikiem jakim jest wiedza. W państwach o wysokim zaangażowaniu wiedzy w rozwój gospodarki i społeczeństwa, miejsca pracy wymagają kreatywności, mobilności nie jako prawa ale jako obowiązku<sup>59</sup>. Wymagania wobec pracowników oscylują zatem wokół wykonywania własnej pracy, ale również kierowane są w stosunku do pracowników jako oczekiwania realizacji i recenzowania prac zespołowych. Konstruowane narzędzie „Ankiety absolwenta”, ma być innowacyjnym i skutecznym instrumentem badawczym – wsparciem dla mechanizmów edukacyjnych oraz działań pracodawców. Jego idea polega na pozyskiwaniu kompleksowych danych na temat dopasowywania się absolwentów – pracobiorców, do istniejących warunków rynku pracy.

---

<sup>59</sup> Hryniewicz J., *Gospodarka oparta na wiedzy a osobowość. Psychiczny koszt pracy i style kierowania*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Wyd. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, nr. 3-4, 2012, s. 83-100.

Ankieta jako kluczowe narzędzie badawcze, kierowana do absolwentów, po konsultacjach w gronie władz akademickich i ekspertów na temat zakresu i charakteru danych faktograficznych i proceduralnych jest realizowaniem dobrej praktyki „organizacji uczącej się”. Co ważne, wprowadzenie wywiadów jakościowych jako rodzaju konsultacji z reprezentacją zarządzających z poszczególnych wybranych poziomów struktury uczelni - na etapie konstruowania kwestionariusza ankiety - pozwoli skatalogować opisy zachowań i oczekiwań absolwenta, zgodnie z logiką rynku pracy w gospodarce opartej na wiedzy. Platforma EPAK jest natomiast zaprojektowanym miejscem implementowania i udostępniania wiedzy o realnych ścieżkach zawodowych oraz potencjalnych i docelowych możliwościach absolwentów, stanowiąc platformę komunikacji dla uczelni wyższych, pracodawców i absolwentów. „Ankieta absolwenta” jako narzędzie badawcze stanowi rodzaj „amortyzatora” edukacyjnego, miejsca prób przy poszukiwaniu efektywnych rozwiązań w edukowaniu i kształtowaniu nowego pracobiorcy w gospodarce wiedzy. Diagnoza zachowań absolwentów na rynku pracy, kosztu psychicznego i frustracji odczuwanych w nowym miejscu pracy lub na etapie jego poszukiwania, będzie możliwa dzięki aktywnemu narzędziu „Ankieta absolwenta”. Opracowanie takiego narzędzia diagnostycznego w oparciu o zgłoszone propozycje problemów i pytań badawczych przez reprezentantów różnych funkcji sprawowanych w uczelniach wyższych, jest innowacyjnym sposobem przestrzegania jednego z kryteriów oceny wyniku postępowania badawczego – „trafności badawczej”. Wzorzec zapotrzebowania na dane zgłoszony przez badanych przedstawicieli uczelni kształcących na kierunkach technicznych, ekonomicznych, zarządzania i bankowości, pedagogicznych oraz rolniczych, jest kluczowy dla konstruowania trafnego i rzetelnego narzędzia badawczego, jakim jest zaplanowana przez projektodawcę „Ankieta absolwenta”. Przyjęta koncepcja postępowania empirycznego usuwa ryzyko nieskutecznego narzędzia badawczego, a tym samym niesatysfakcjonującego diagnostycznie i poznawczo materiału uzyskanego w trakcie badań ankietowych, istotnego dla dalszego etapu opracowywania rozwiązań w zakresie monitoringu losów absolwentów.

W trosce o etykę w realizowanym badaniu jakościowym uzyskano świadomą zgodę badanych na udział w projekcie badawczym. Następnym krokiem była anonimizacja uczestników wywiadów z zachowaniem „prawdomówności” wyników badań<sup>60</sup>, tzn. bez

---

<sup>60</sup> W badaniach jakościowych bardzo ważną kwestią jest ochrona danych oraz tożsamości uczestników badania i zagwarantowanie anonimowości badanym podczas publikacji wyników. Por.: Ciuk S., Latusek – Jurczak D.,

zmieniania danych typu reprezentowanych akademickich jednostek organizacyjnych i poziomu funkcji.

Badania miały charakter jakościowy, a zastosowane narzędzie badawcze typu wywiadu pogłębionego – *Individual in Depth Interview* (IDI). Podkreślmy, że „prowadzenie wywiadu jest procesem kierowania rozmową w celu zebrania informacji”<sup>61</sup>. O przyjęciu podejścia jakościowego w procesie badania zdecydowały założenia konceptualizacji o zasadności pozyskania danych nacechowanych swą „miękkością” i o mniejszym poziomie standaryzacji. Metodologia badań jakościowych przyjmuje niewielką liczebnie pulę badanych podmiotów. Zastosowano schemat celowego i dogodnego doboru próby, a wybrano do badania grupę 20 osób z pięciu krakowskich uczelni różniących się lub zbliżonych profilem edukacyjnym oraz przyjętym kryterium trzech poziomów struktury organizacyjnej dla każdej z badanych uczelni: poziomu funkcji rektorskich, dziekanów oraz ekspertów - specjalistów odpowiedzialnych za jakość kształcenia akademickiego. Zatem zebrany materiał źródłowy pochodzi z pięciu ośrodków akademickich, kształcących przyszłe kadry inżynierskie, ekonomistów, bankowców i kadre zarządzającą oraz kadry dla obsługi rolnictwa. Rozmówcami były osoby posiadające miarodajne informacje na temat kierunków i specyfiki kształcenia przyszłych kadr pracowników dla potrzeb wszystkich sektorów rynku gospodarczego. Uzyskany materiał faktograficzny i proceduralny stanowi podstawę do całościowej diagnozy problematyki korelacji aktywności uczelni wyższych od których oczekuje się nowych jakościowo działań i aktywności absolwentów.

W konsekwencji pozwoliło to poznać nie tylko jak uczestniczący w badaniach reprezentanci poszczególnych funkcji w zarządzaniu wyższą uczelnią postrzegają przyjęty do badania obszar rzeczywistości – ścieżki kariery zawodowej społeczności absolwentów poszczególnych typów uczelni. Kluczowym jest również, wielość aspektów związanych z jakością kształcenia i przygotowywaniem do ról zawodowych na współczesnym, dynamicznym rynku pracy. Dodajmy, że badania jakościowe pozwalają nam rozpoznać wiele kwestii, które wymagają pogłębionego diagnozowania poglądów i postaw badanych, co nie jest możliwe przy korzystaniu z metod ilościowych - zorientowanych na diagnozę kierunku i natężenia zmian. Wywiady jakościowe miały duży walor eksploracyjny – pozwalając identyfikować kategorie oczekiwanych wiadomych, mogących znaleźć swoje odbicie

---

*Etyka w badaniach jakościowych* [w:] D. Jemielniak (red.), *Badania jakościowe. Podejścia i teorie*. Tom 1, Warszawa: PWN, 2012, s.31

<sup>61</sup> Angrosino M., *Badania etnograficzne i obserwacyjne*, PWN, Warszawa, 2010, s. 88

w formule pytań kwestionariusza „Ankiety absolwenta”. Stanowią rodzaj preparacji, poprzedzając badania ilościowe, pozwalając na głębszą analizę – niemożliwą poprzez operacje arytmetyczno – statystyczne. Wywiady *IDI* są niezastąpione w badaniach m.in.: ekspertów, liderów opinii, osób trudno dostępnych (zajmujących kluczowe stanowiska w organizacjach i instytucjach), odpowiedzialnych za politykę edukacyjną.

Przygotowany raport jest analizą wywiadów częściowo ustrukturyzowanych, opartych na scenariuszu pytań otwartych, podporządkowanych przyjętej problematyce badawczej i rekonstruowanej z punktu widzenia badanych. Źródłem opinii były przede wszystkim pytania najczęściej rozpoczynające się od „jak”, „dlaczego”, dające respondentom możliwość formułowania odpowiedzi w sposób dowolny. Struktura wywiadu oparta o główne wątki badawcze zawiera pięć obszarów, z pogrupowanymi dyspozycjami do wywiadu, diagnostycznymi dla tytułowego monitoringu szans i barier w kształceniu kwalifikacji, umiejętności i mobilności absolwentów adekwatnie do potrzeb rynku pracy oraz zmian jakich w edukacji oczekują absolwenci.

- Pierwszy obszar: dotychczasowe działania uczelni w zakresie monitorowania losów absolwentów (przed wejściem obowiązków ustawodawczego i po wejściu w życie zapisów ustawy). Ważnym w tym obszarze jest uzyskanie odpowiedzi na pytania o ocenę jednostek akademickich sytuacji macierzystego absolwenta na rynku pracy, m.in.: jaki czas upłynął od uzyskania dyplomu i pierwszego zatrudnienia; forma zaproponowanej umowy; czy i w jakim okresie czasu pozostawał bezrobotnym; jakie są przyczyny pozostawania osobą bezrobotną; w jakim stopniu oferowane zatrudnienie jest zgodne z wykształceniem; jakie inne specjalistyczne uprawnienia są oczekiwane; orientacja w statusie zawodowym absolwentów z podziałem na cechy społeczno demograficzne (płeć, status obcokrajowca, kontynuacja wykształcenia); dotychczasowe próby oceny efektów kształcenia. Do tego obszaru przynależy również sekwencja pytań ukierunkowanych diagnostycznie na ocenę niedostatku dotychczasowych działań związanych z monitorowaniem losów absolwentów, ze zróżnicowaniem potrzeby informacji z punktu widzenia sprawowanej funkcji.
- Drugi obszar: oczekiwania uczelni odnośnie treści pytań wskaźnikowych „Ankiety absolwenta” na poziomie danych społeczno-demograficznych, pełniących rolę *feedbacku* w procesie skutecznej edukacji akademickiej (m.in. informacje dotyczące branży i wielkości miejsca zatrudnienia, charakteru umowy, zgodności stanowiska pracy z kwalifikacjami zdobytymi na studiach, zajmowanego stanowiska w strukturze hierarchii,

formy poszukiwania pracy, ilości wysłanych aplikacji, korelacja pomiędzy oferowanym zatrudnieniem a specjalizacją oraz aktywnością zawodową w trakcie studiów, częstotliwość zmiany pracy i jej przyczyny);

- Trzeci obszar: ocena efektów studiowania związana z aktualnymi wprowadzonymi Krajowymi Ramami Kwalifikacji. W tym obszarze ważnymi dla budowy kwestionariusza ankiety są oczekiwania przedstawicieli uczelni co do zgrupowanych informacji na temat współzależności pomiędzy trzema czynnikami - efektami kształcenia definiowanymi przez KRK, a informacjami ułatwiającymi wykonywanie zadań edukacyjnych oraz opiniami na temat zakresu wykorzystania nabytych umiejętności i kompetencji na studiach w miejscu zatrudnienia (m.in.: czy jest potrzeba wywoływania danych o rodzaju kompetencji wykorzystywanych, czy tylko potencjalnie oczekiwanych; związku rodzaju kompetencji z ukończonym wydziałem/kierunkiem; znaczenia kompetencji miękkich w stosunku do kompetencji twardych). Pojawia się tutaj również pytanie o zasadność rozpoznania czy i jakie umiejętności nabyte w trakcie praktyk, staży krajowych i zagranicznych, warsztatów terenowych, absolwent wykorzystuje w swoim miejscu zatrudnienia.
- Czwarty obszar: informacje o doskonaleniu zawodowym i doksztalcaniu absolwentów. Na tej płaszczyźnie projektodawcy przyjęli założenie weryfikacji potrzeby wiedzy przedstawicieli uczelni odnośnie rodzaju i ilości mechanizmów doskonalenia zawodowego wykorzystywanych przez absolwentów (m.in.: studia podyplomowe, kursy specjalistyczne, aktywne przekwalifikowywanie się). Osoby uczestniczące w wywiadzie mogą zadeklarować chęć dysponowania wiedzą o liczbie absolwentów i zmianach desygnatów kwalifikacji. Scenariusz wywiadu zawiera również dyspozycje pytań o zasadność charakterystyk badanego środowiska absolwentów – podstawowe cechy demograficzne i społeczne.
- Piąty obszar: zakres i rodzaj opinii pracodawców przydatnych dla działań edukacyjnych uczelni (m.in.: jaka jest jakość wykształcenia zawodowego i specjalistycznego; jakie umiejętności praktyczne wnoszą absolwenci do swoich środowisk pracy a jakich im brakuje; w jakim stopniu absolwenci są przedsiębiorczy i konsekwentni wykonywaniu ról zawodowych; jakie oczekiwania wobec kariery zawodowej definiują pracodawcom). Celem zawartym w scenariuszu badań jest uzyskanie odpowiedzi badanych na pytania, czym w rzeczywistości pomocną byłaby wiedza o korelacji opinii pracodawców z branżą



i stanowiskiem pracy absolwenta oraz kierunkiem wykształcenia. Jeszcze jedną z korzystnych zawartych w scenariuszu dyspozycji do wywiadu jest oszacowanie potrzeby reprezentatywności wszystkich lub ograniczonej liczby uczestników rynku pracy i edukacyjnego na Platformie EPAK.

Pytania zadawane w trakcie częściowo ustrukturyzowanych wywiadów dały możliwość pogłębionego oglądu problematyki monitoringu losów. Każdy z przeprowadzonych wywiadów nagrany został na dyktafon cyfrowy a w dalszym postępowaniu badawczym dokonano transkrypcji zrealizowanych rozmów z wybranymi do badań uczestnikami. Zebrane opinie rozmówców w toku tak zaplanowanych etapów procedury badawczej poddano analizie jakościowej, czego efektem finalnym jest sporządzony niniejszy raport. Forma raportowania właściwa dla badań jakościowych, zawierająca cytowanie wypowiedzi respondentów z towarzyszącym im wnioskowaniem. Przeanalizowano dostrzegalne wzory oczekiwanych przez uczestników badań pełniących w strukturze uczelni określone funkcje, danych, powtarzające się tematycznie zagadnienia, które zostały pogrupowane i pozwoliły na taksonomię.

Badania o charakterze jakościowym odpowiadają na pytania „jak?”, „dlaczego?”, a zatem zasadą w ich przygotowywaniu jest ograniczenie standaryzacji. W przypadku tego konkretnego projektu badawczego monitorowania losów absolwentów i zaprojektowania Platformy EPAK, badania jakościowe są poprzedzającymi badania ilościowe – przygotowanie ankiety dla absolwenta oraz wzorca modułu raportowania danych faktograficznych ze zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów wyższych uczelni.

Reasumując, sporządzony niniejszy raport zawiera analizę niezależnych opinii pozyskanych w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych z przedstawicielami pięciu krakowskich uczelni, pełniących funkcję na poziomie władz rektorskich, dziekanów oraz ekspertów – w funkcji pełnomocników do spraw jakości kształcenia. Otrzymany do analizy i opracowania raportowego materiał jakościowy w postaci transkrypcji wywiadów pozwolił na całościową diagnozę oczekiwań w stosunku prototypu innowacyjnej Elektronicznej Platformy Analizy Kompetencji (EPAK), zarówno na poziomie kategorii demograficznych, społecznych, jak i na poziomie wieloczynnikowym.

Celem opracowania raportowego na temat „Ankiety absolwenta” jest spełnienie takich kryteriów jak trafność, spójność, efektywność i użyteczność (kryteria ewaluacyjne). W przypadku pierwszego z kryterium – trafności, oznacza to, że przyjęty w projekcie cel skategoryzowania realnych problemów absolwentów na rynku pracy (w związku

z niedopasowaniem uzyskanego wykształcenia), jakie chciałyby zbadać uczelnie poprzez „Ankiety absolwenta” zostały osiągnięty. Grupa problemów badawczych, czyli co będzie przedmiotem badania ilościowego zidentyfikowana została przez grupy docelowe – reprezentantów uczelni w trakcie przeprowadzonych wywiadów. Na poziomie spójności analizy zawarto w raporcie całościowe przedstawienie opinii przedstawicieli władz uczelni i ekspertów akademickich na temat zastosowanych środków (m.in.: rodzaju pytań w kwestionariuszu, badanych kategorii analitycznych, sposobu pobierania informacji) do budowy narzędzia ankiety skierowanej do absolwentów oraz konstruowania narzędzia eksploracji i komunikacji – Elektronicznej Platformy Analizy Kompetencji (EPAK). Kryterium efektywności odnosi się do „ekonomiczności” proponowanych rozwiązań w stosunku do uzyskanych w wyniku ankietowania absolwentów rezultatów badań. Oznacza to zracjonalizowanie pytań kierowanych do respondentów, zgodnie z oczekiwaniami ekspertów akademickich, jakie rezultaty są dla nich istotne. Kryterium użyteczności odnosi się do tej części analiz zawartych w raporcie, gdzie wskazano wnioski i rekomendacje. Użyteczność polega na syntetycznym określeniu rezultatów - jakich informacji i w jakim zakresie oczekują uczelnie od absolwentów, aby uruchomić ścieżki rozwiązania problemów uczelni w zakresie dostosowania jakości i kierunku kształcenia absolwentów w odpowiedzi na wymagania rynku pracy. Prezentowany raport wraz z listą rekomendacji jest łączeniem sfery empirycznej (badania ścieżek edukacyjnych i promujących postawy pro zawodowe absolwentów uczelni w kontekście działań samych uczelni) ze sferą normatywną (oceną struktury działań uczelni, ich logiki i konsekwencji tych działań) oraz interaktywnym podejściem do procesu badania, będącego jednocześnie procesem uczenia się współpracy pomiędzy uczelniami, pracodawcami oraz stroną trzecią absolwentami.

## **2 Doświadczenia badanych uczelni w zakresie monitorowania losów absolwentów**

W świetle opinii badanych przedstawicieli środowiska akademickiego sprawujących różne funkcje zarządcze w strukturach poszczególnych uczelni, zainteresowanie losami absolwentów i posiadanie wiedzy o tym, czy i w jakim okresie po zakończeniu studiów znajdują zatrudnienie, nie jest nowym postulatem, który pojawił się dopiero po wejściu w życie nowej ustawy o szkolnictwie wyższym. Większość uczelni od pewnego już czasu (brak precyzyjnie podanych dat przez rozmówców) podejmuje działania mające na celu

zdobyć informacji na temat zapotrzebowania rynku na określone umiejętności i kwalifikacje zawodowe oraz możliwości zatrudnienia młodych specjalistów. Czynią to w zróżnicowany sposób, najczęściej posiłkując się ankietą rozsyłaną do absolwentów (w wersji tradycyjnej - „papierowej” lub elektronicznej). Stopień reprezentatywności tych dotychczasowych badań nie został poprzez respondentów w żaden sposób sprecyzowany, a jeśli już, to podkreślano mały odsetek zwrotów wypełnionych kwestionariuszy. Zdobywane informacje dotyczyły głównie kwestii związanych z zatrudnieniem i można je sprowadzić do następujących kwestii:

- Czy ankietowani absolwenci pracują;
- W jakim okresie od zakończenia pracy znaleźli pracę;
- Gdzie pracują (rodzaj wykonywanej pracy, stanowisko, miejsce);
- Czy są zadowoleni z wykonywanej pracy.

W wypowiedziach uczestników badań zaobserwować można różnice w ocenach dotyczących tego, jak przebiegały dotychczasowe badania. Otrzymujemy na przykład informacje (jedna uczelnia), że były one realizowane na dwa sposoby, to znaczy najpierw badanie bezpośrednio po zakończeniu studiów, w którym absolwenci oceniają jakość przedmiotów oraz pracę wykładowców, a po pewnym czasie (niesprecyzowanym) są pytani o swoje doświadczenia związane z poszukiwaniem pracy. Podkreślono tutaj, że ten pierwszy etap realizują poszczególne wydziały uczelni, natomiast ten drugi jest scentralizowany i znajduje się w gestii „*pionu rektora*”. Jednak nie zostało sprecyzowane, co wynika z tych dotychczasowych badań, zwłaszcza w odniesieniu do drugiego etapu badań. Inny respondent z tej samej uczelni stwierdził, że badane były jedynie osoby, które ukończyły studia licencjackie.

*Tam są informacje, które mówią o przedmiotach podstawowych, na specjalnościach, na ile wiadomości uzyskane na tych przedmiotach zostały przez absolwentów wykorzystane, tych, którzy po ukończeniu pierwszego stopnia zaczęli pracować.*

Na dwóch spośród pięciu badanych uczelni uzyskano stwierdzenia, że monitorowaniem losów absolwentów zajmują się działające tam Biura Karier, jednak również nie zyskano w tym przypadku żadnych precyzyjnych danych na temat tych badań i ich wyników, na przykład do kogo są dostarczane i co z nich wynika.

Nasuwa się tu konstatacja, że rozmówcy odpowiadając na pytania o monitorowanie losów absolwenta, często odwołują się do badań jakości kształcenia prowadzonych na uczelniach, których przedmiotem badań są studenci poszczególnych lat, a nie do właściwego tematu zawartego w pytaniach wywiadu, dotyczącego monitorowania losów absolwentów. Ponadto w zdecydowanej większości posiadają słabą orientację o prowadzonych do tej pory badaniach, często nawet na tej samej uczelni różni pracownicy podają sprzeczne informacje na ten sam temat lub informują, że nie mają odpowiedniej wiedzy.

Przedstawiciele tylko jednej uczelni przyznali, że nie prowadzili badań nad losami zawodowymi swoich absolwentów (w kolejnej uczelni jedni respondenci mówią o realizowanych ankietach, a inni o braku takich badań). W tym pierwszym przypadku mają wprawdzie bazę kontaktów i stowarzyszenie absolwentów, ale wykorzystują je głównie do zaproszeń na różne uroczystości organizowane przez uczelnię oraz do przesyłania oferty kształcenia, kursów, studiów podyplomowych, spotkań z ekspertami; ewentualnie dowiadują się o losach absolwentów na spotkaniach gradacyjnych odbywających się po około pół roku po zakończeniu studiów. Na drugiej ze wspomnianych uczelni określono swoją wiedzę na temat losów absolwentów w następujący sposób.

*Jak do tej pory prowadziliśmy wyrywkowo takie badania, tylko i wyłącznie posilkując się informacjami, które przekazywali absolwenci przy okazji różnych spotkań. Najczęściej po zakończeniu studiów, w dniu wręczania dyplomów, to jest kilka miesięcy po oficjalnym zakończeniu i na spotkaniach w katedrach, przedstawiają, jak gdyby to co już osiągnęli w pracy i tylko na tej podstawie wiemy, że część ma zatrudnienie, część i co jest pozytywne, pracuje nawet w branży, czyli zgodnie z kierunkiem ukończenia studiów. Natomiast są przypadki, kiedy stwierdzają, że jeszcze są na etapie poszukiwania. Ale są też pojedyncze osoby, które mówią, że na dzień dzisiejszy nie są zainteresowane, to są przeważnie kobiety, które, założyły rodzinę, więc powiedzmy, dają sobie czas. Ale nie prowadzimy jakiś takich badań, bardziej systematycznych, które by nam dały bardziej miarodajną odpowiedź.*

Oprócz ankietowania absolwentów, zostały wskazane jeszcze inne drogi zdobywania informacji o ich zatrudnieniu, mianowicie kilkoro rozmówców wskazuje w tym kontekście na kontakt z pracodawcami.

*Nasza uczelnia współpracuje z wieloma firmami, w których nasi absolwenci znajdują zatrudnienie. Absolwenci wielu kierunków pracę znajdują bez problemu. (...)uczestniczę w wielu spotkaniach z firmami rekrutującymi naszych absolwentów, czy też studentów.*

Inni rozmówcy, zwłaszcza w odniesieniu do prywatnej uczelni również podkreślali kontakty z przedsiębiorstwami i podpisywane z nimi porozumienia, na mocy których studenci odbywają tam praktyki, staże i często znajdują później zatrudnienie. Te osobiste kontakty z biznesem, z różnymi firmami podkreślają w wywiadach zwłaszcza rozmówcy zajmujący stanowiska prorektorów na wszystkich badanych uczelniach, co świadczy o tym, że to właśnie do nich należą obowiązki nawiązywania i utrzymywania kontaktów z przedsiębiorcami. Ponadto jedna z osób piastująca urząd na poziomie rektorskim uważa, że sama doskonale wie, co dzieje się z jej absolwentami, nawet bez prowadzenia badań na jej uczelni w tym zakresie, posiłkując się przy tym badaniami z warszawskich uczelni, oraz z Urzędu Miasta Krakowa, znajdujących się w jej posiadaniu, podkreślając ich niedociągnięcia i „bylejakość”.

W jednej z przebadanych uczelni zakupiono już nowy elektroniczny system monitorowania losów absolwentów od Akademii Górniczo-Hutniczej – tak przynajmniej stwierdza jeden z rozmówców zajmujący stanowisko prorektora (o czym inni badani pracownicy, na przykład dziekani czy pełnomocnicy do spraw kształcenia nie informują). W innej uczelni natomiast podjęto niedawno rozmowy z Urzędem Wojewódzkim w celu wypracowania wspólnego przedsięwzięcia dotyczącego metody monitoringu absolwentów (też mówi o tym tylko jeden rozmówca - prorektor, podczas gdy inni pracownicy z tej samej uczelni – dziekan i rektor o tego rodzaju współpracy instytucjonalnej w wywiadzie nie mówią). Zestawienie opinii wszystkich rozmówców w tabeli 1.

**Tabela 1. Dotychczasowy przebieg monitorowania losów absolwentów w opiniach pracowników naukowo-dydaktycznych pięciu uczelni<sup>62</sup>**

<b>Dotychczasowy przebieg badań nad losami absolwentów wg. stanowisk i sprawowanych funkcji</b>	<b>Uczelnie o profilu technicznym</b>	<b>Uczelnie o profilu ekonomicznym</b>	<b>Uczelnie o profilu pedagogicznym</b>	<b>Uczelnie o profilu rolniczym</b>	<b>Uczelnie o profilu ekonomicznym, bankowym</b>
<b>Rektorzy, prorektorzy, przewodniczący komisji senackich</b>	Stanowcze podkreślenie prowadzenia takich badań, których wyniki były publikowane w gazecie uczelnianej		Badania są realizowane przez konkretną jednostkę, wyznaczony zespół do tych spraw (brak bardziej konkretnych informacji)	Badania ankietowe są realizowane bezpośrednio po studiach i w drugim etapie niektórzy studenci, raczej ci, którym się powiodło przesyłają informacje do dziekanatu.	Brak takich badań, jeśli są realizowane to przy okazji graduacji
<b>Pełnomocnicy rektora do spraw kształcenia</b>		Dwuetałpowe badania bezpośrednio po studiach i po upływie dłuższego czasu (niesprecyzowana ilość lat, po których powtarza się badania)	Są takie badania prowadzone (brak bardziej precyzyjnych informacji)		Badania przy okazji graduacji

<sup>62</sup>Pola puste w tabeli oznaczają, że na danej uczelni wywiady prowadzone z osobami pełniącymi wymienione funkcje nie przyniosły na tyle precyzyjnych wypowiedzi, aby mogły one znaleźć odzwierciedlenie w powyższej tabeli, ponieważ od razu wypowiadały się na temat zawartości platformy EPAK.

<b>Dziekani i prodziekani</b>		Badania prowadzone przez „pion rektora”, scentralizowane ale brak poinformowania dziekanów i prodziekanów o ich wynikach	Badania prowadzi biuro karier, jednak nie ma komunikatów wyników dla wydziałów; niski odsetek zwrotnych wypełnionych ankiet	Okazjonalne badania, informacje od absolwentów uzyskiwane przy okazji różnych spotkań, brak systematycznych badań	Brak takich badań
<b>Opiekunowie roku lub specjalności</b>			Badania są realizowane (brak konkretnych informacji)		Badania prowadzone na spotkaniach graduacyjnych oraz przez Stowarzyszenie Absolwentów

## 2.1 Dysfunkcje dotychczasowych działań związanych z monitorowaniem losów absolwentów

Często wyrażana jest opinia, że obecnie prowadzony monitoring nie przynosi pełnych informacji ze względu na mały zwrot ankiet, czy to tradycyjnych „papierowych”, czy elektronicznych oraz zły przepływ informacji o uzyskanych wynikach pomiędzy poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi uczelni. Tę ocenę przedstawiają głównie niżsi rangą pracownicy, na przykład opiekunowie roku czy specjalności, czasem prodekan, głównie ze stopniem naukowym doktora. Profesorowie w randze prorektora czy też dziekana nie krytykowali z reguły dotychczasowych działań uczelni w tym zakresie.

*Badanie trwa w formie tej klasycznej, czyli po ukończonych studiach student składa ankietę, gdzie informuje po prostu o podjętych działaniach na rynku pracy i sukcesywnie, jeżeli tylko jest w stanie, przesyła nam informacje do dziekanatu i informuje o zmianach, ale to jest po prostu margines w tym wypadku. Raczej studenci, którym się powiodło w życiu, tak bym powiedział, w tym wypadku udzielają takich odpowiedzi i druga skrajność, którym się nie powiodło w życiu. Brakuje tego środka.*

*Ja osobiście nigdy nie widziałam takiej ankiety dotyczącej losów absolwentów i generalnie informacja zwrotna z Biura Karier, też to mogę zgłosić jako problem, zresztą zgłaszałam u nas i być może jest on w trakcie rozwiązywania. Jednostki realizujące kierunki, czyli Wydziały, nie mają w zasadzie informacji zwrotnej z tego biura karier. Poza tym, jeżeli chodzi o samo ankietowanie, to z rozmów skądinąd dowiaduję się tylko tyle, że jest dość niski odsetek zwrotu ankiet, które są wysyłane.*

Kolejne wypowiedzi wskazują, że respondenci myślą ankietę oceniającą jakość pracy dydaktycznej nauczycieli akademickich, która na ich uczelni jest realizowana, z kwestią monitorowania zawodowych losów absolwentów, co jednak nie umniejsza trafności ich spostrzeżeń, ponieważ obie te kwestie są ze sobą powiązane. Oto dwie z egzemplifikujących wypowiedzi:



*Jeśli chodzi o absolwenta, to ankieta dotychczasowa – w kontekście dydaktyki jest jednakowa. Pyta o kwestie dydaktyki, czyli jak wykładowcy wykładają dany przedmiot, jak spełniają dane warunki, zresztą mógłbym pokazać taką ankietę jeśli trzeba. Te ankiety nie odpowiadają nam na pytanie czy jest przydatność tego kierunku zawodowego, odpowiadają jedynie na pytanie czy wykładowcy realizują prawidłowo program.*

*Mamy na pewno duże zaległości, jeśli chodzi o nasz wydział w realizacji tego typu analiz, bo to co do tej pory robiliśmy, to było w kręgu wewnętrznym ustalania oferty programowej, więc to były interakcje między ofertą dydaktyczną, komisjami dydaktycznymi, a radą wydział, a senatem. Tutaj ten program studiów był kształtowany i na tej bazie, tak mi się wydaje, bardzo ważne jest określenie pewnego standardu komunikowania się między tymi elementami.*

Generalnie, dotychczasowe działania uczelni mające na celu monitorowanie losów absolwentów są słabo rozpoznawalne przez ich władze, ponieważ w wywiadach występuje duża rozbieżność w prezentowanych opiniach oraz nieprecyzyjność przytaczanych faktów dotyczących postępowania w tym zakresie (np. kto konkretnie wykonuje badania na uczelni). Zdarza się, że uczestnicy badań z tej samej uczelni, zajmujący różne stanowiska, przedstawiają sprzeczne ze sobą informacje, to znaczy jedni twierdzą, że takie badania są już realizowane, a inni, że jeszcze nie podjęto takich działań. Ponadto należy podkreślić słabą komunikację pomiędzy poszczególnymi jednostkami organizacyjnymi uczelni: do niektórych pracowników (np. dziekanów i prodziekanów) nie dochodzą informacje i wyniki prowadzonych badań (tabela 2).

**Tabela 2. Rozbieżności opinii występujące na poszczególnych uczelniach**

<b>Rozbieżności</b>	<b>Rodzaj uczelni</b>
Dotychczasowe działania uczelni w zakresie monitorowania losów absolwentów	Uczelnia o profilu ekonomicznym
	Uczelnia o profilu rolniczym
Pełny obraz oczekiwań odnośnie Modułu Ankietowania	Uczelnia o profilu ekonomicznym
	Uczelnia o profilu ekonomiczno- bankowym
	Uczelnia o profilu pedagogicznym
Zgodność nabytych na uczelni kwalifikacji z wykonywaną pracą zawodową	Uczelnia o profilu technicznym
	Uczelnia o profilu pedagogicznym
	Uczelnia o profilu ekonomiczno-bankowym
Zgłaszanie pewnych zastrzeżeń dotyczących dotychczasowego udziału pracodawców w decyzjach odnośnie sposobu kształcenia	Uczelnia o profilu technicznym
	Uczelnia o profilu pedagogicznym
	Uczelnia o profilu rolniczym
Ogólne uwagi dotyczące przyszłego funkcjonowania platformy EPAK	Uczelnia o profilu ekonomicznym

### **3 Wdrażanie Krajowych Ram Kwalifikacji**

Kolejny segment pytań dotyczył Krajowych Ram Kwalifikacji. Wszyscy indagowani rozmówcy bez względu na uczelnię i funkcję sprawowaną odkreślają, że na ich uczelniach KRK jest wdrażane, choć różny jest tu poziom zaawansowania. Jedni mówią „dopiero raczkujemy” inni wykazują większe zaangażowanie we wdrażanie KRK.

Tym co jest interesujące dla badania i stanowi przedmiot wywiadu jest wypracowanie sposobu oceny jakości kształcenia. Rozmówcy zwracają uwagę na to, że umiejętności twarde – związane z zawodem w większości - wiedza zawodowa inżyniera i specjalisty ds. finansów (szeroko rozumiana) są na uczelniach kształcone i w niewielkim tylko stopniu były modyfikowane „ musieliśmy wprowadzić przedmioty inżynierskie w większym niż do tej pory zakresie” (Akademia Rolnicza).

Nie wszyscy są przekonani, że wdrożenie KRK przyczyni się do podniesienia jakości kształcenia. Są też głosy krytyczne. Wdrażanie KRK jest narzucone, cały system jest nadmiernie sformalizowany, język niezrozumiały. Ci którzy tym powinni być najbardziej zainteresowani a więc pracodawcy nie rozumieją tego i nie znają. Opinie krytyczne – nieporozumienie z kompetencjami, są sformalizowane, narzucone. Zabija się w ten sposób kreatywność. Wszyscy badani wyrażają przekonanie, że na platformie powinno się znaleźć narzędzie które pozwoli zmierzyć przyrost efektów kształcenia. Istotny jest też fakt, że dopiero za dwa lata można przeprowadzić ewentualne badanie efektów – wtedy mury uczelni opuści pierwszy rocznik kształcony wedle nowych zasad przy zastosowaniu wytycznych KRK. Warto tutaj dodać, że rozmówcy (opiekunowie roku na przykład) twierdzą, że potrzeba jasno określić kompetencje dotyczące badania przyrostu kompetencji i efektów kształcenia. Opiekunowie roku zajmują się studentami, a badania efektów dotyczą badania ABSOLWENTÓW i to powinny robić służby powołane do badania absolwentów.

#### **3.1 Wiedza, umiejętności, kompetencje**

Rozmówcy podkreślają jednak, że konieczność wykształcenia u studentów umiejętności miękkich (kompetencje społeczne) jest bardzo ważna. Zwracają uwagę, że w dzisiejszym świecie liczą się znajomość języków, technik internetowych czy nawet zarządzanie

projektami. Uczelnia powinna wypuścić absolwenta który posiada te umiejętności. Ale ważne jest także kształtowanie mentalności studenta - tym co powinny wykształcić uczelnie jest elastyczność by posiadaną specjalistyczną wiedzę szybko dopasować do warunków rynku i pracy którą student zdobędzie.

*Umiejętności miękkie, które umożliwią mu także szybkie doksztalcenie się, dostosowanie się do nowego przedsiębiorstwa, bo nas nigdy nie będzie stać, aby dać mu taką możliwość kształcenia, że byłby specjalistą i od razu by poszedł do przedsiębiorstwa. Nie, on ma tylko przystosować się do warunków i szybko tą wiedzę brakującą nabyć, adaptować.*

**Studia i praktyka** w świetle pytań:

- „Czyli interesowałby Państwa związek jak np. pomiędzy danymi o nim/absolwencie/ na platformie, w formie prostej ankiety, czy jakichś odpowiedzi bardziej dynamicznych? Zobaczymy jak będzie funkcjonować, kiedy np. absolwenci opowiadać o tym jak praktyczne zajęcia przydają im się w pracy, czy im się przydały do zdobycia pracy albo czy wykorzystują kompetencje nabyte, czy to byłoby to ciekawe?”
- „Teraz pytanie dotyczące form praktycznych, dydaktycznych w trakcie kształcenia, jak: staże, praktyki, korzystanie z laboratoriów, zajęcia terenowe, wyjazdy studyjne, różnego rodzaju kursy. Czy Państwo potrzebujecie danych dotyczących, jak te formy kształcenia poza salą dydaktyczną, poza wykładem, „pracują”, jaką student ma korzyść, potem jak absolwent wykorzystuje ten typ zajęć do wykonywania zawodu?”

Rozmówcy podkreślają związek wykształcenia z rynkiem pracy. Czy absolwent kształcony zgodnie z polityką uczelni będzie odpowiadał na potrzeby pracodawcy?

*Polityka pracodawcy jest taka, że na przykład wolałbym mieć nieuformowanego pracownika na początku, czyli niekoniecznie z pewnymi nawykami. (uczelnia ekonomiczna zarządzania i biznesu) Starają się skorzystać z tego zakresu wiedzy, który zdobyli podczas studiów (...) Pracodawcy nie mówią, co absolwent wiedział, lecz wskazują no to czego nie wiedział. Jest to dla mnie wtedy cenna informacja, bo wiem nad czym muszę podczas kształcenia studenta popracować.*

Jak się wydaje, pomimo braku dotychczasowych regularnych badań, większość rozmówców ma wiedzę z różnych źródeł, że pracodawcy narzekają na brak takich kompetencji jak praca

w grupie, komunikacja. W aspekcie kształcenia podkreślane jest sprzężenie zwrotne – ciągły kontakt z pracodawcami, którzy mają określone wymagania i potrzeby w zakresie umiejętności i kompetencji absolwentów.

*Ale gdy pada pytanie do pracodawców gdzie i kiedy tą informacje przekazywaliście do uczelni, to nigdy. To jest takie oczekiwanie, że na uczelni sobie sami sprawdzą, co my tak naprawdę potrzebujemy? Takie informacje od pracodawców są zdobywane podczas organizowanych przeze mnie konferencji, tam padają pytania od pracodawców, a dlaczego nie robicie na uczelni tego i tego. ( Politechnika)*

Rozmówcy podkreślają, że obecnie dla systemu kształcenia ważne jest przygotowanie praktyczne.

*Otrzymujemy listy od studentów w których, gdy już pracują, zwracają nam uwagę na konieczność takich czy innych zajęć praktycznych. (Akademia Rolnicza)*

*Już na uczelni powinno się zdobywać umiejętności praktyczne*

Uczelnia powinna kształtować kreatywność i przedsiębiorczość, tak by studenci sami mogli założyć firmę i zatrudniać innych. Ważny jest moduł umiejętności i kompetencji, zajęcia praktyczne (uczelnia ekonomiczna zarządzania i biznesu). Ważny jest kontakt z praktykami, z danej dziedziny już w trakcie studiów – wykłady otwarte, spotkania. Student powinien być tak wykształcony, że gdy zmienia się rynek on będzie się umiał dostosować.

*Dla mnie będzie istotne to czy zdobyta wiedza na uczelni, była , jest wykorzystywana w praktyce, czyli tam gdzie absolwenci się zatrudnili, tam gdzie pracują, osiągają jakieś efekty , istotne rezultaty swojej działalności. To jest pierwsza kwestia, a po drugie czy ta wiedza, którą tu zdobył (na uczelni) została w sposób optymalny studentowi jeszcze na studiach została przekazana i czy uzyskana wiedza pozwala mu także bardzo szybko dostosować się do szybkich zmian na rynku.*

*„Czy potrzebna jest informacja o odbiorze staży, praktyk, wyjazdów zagranicznych?”  
Trudno powiedzieć. Ale potrzebna byłaby wiedza czy dany przedmiot nauczył mnie rozwiązywać praktyczne problemy*

### **Badanie kompetencji w świetle pytań:**

„Czy chcielibyście państwo poznać opinie o tym, które kompetencje z macierzy efektów kształcenia są strategiczne? Myślę, że państwo macie swoje wyobrażenie, swoją koncepcję, które z tych kompetencji są strategiczne dla kierunku(...). Czy taka weryfikacja byłaby przydatna?

*Jakie kompetencje są strategiczne z punktu widzenia uczelni? Nie wiadomo. Trudno jest to ogarnąć. Na dodatek rynek, który weryfikuje te kompetencje się zmienia. Jedna ankieta dla wszystkich wydziałów, kierunków i specjalności w jednej swojej podstawowej formie i mielibyśmy możliwość zaprojektowania konkretnych macierzy efektów kształcenia dla konkretnych specjalności, a później analiz w oparciu właśnie o te kompetencje, które powinien nabyć absolwent, to byłoby przydatne*

*Opinie studentów jak wykorzystują kompetencje nabyte na uczelni byłyby ważne czyli warto robić taką ankietę. Narzędzie przygotowywane przez PK które pozwoliłoby odpowiedzieć na te pytania byłoby bardzo cenne. To samo mówi UP. Czy kompetencje zapisane w programie są weryfikowane przez praktykę?*

*Opinia studentów - zwrotna informacja o przydatności w praktyce zdobytych kompetencji byłaby bardzo ważna. Warto tu rozróżniać pomiędzy I i II stopniem studiów. Kompetencje wąskie i szerokie, nakłaniające studentów do dalszego poszukiwania wiedzy (uczelnia techniczna)*

Na kierunkach inżynierskich jest szczególnie ważne wykształcenie umiejętności miękkich, studia są nastawione na specjalistyczną wiedzę i pomijają ten aspekt. Trudno jednak zmierzyć, czy studia taki efekt przyniosły. Na ile opanowali, na ile wykorzystują to w pracy absolwenci.

*Tutaj byłoby potrzebne narzędzie, że ja mogę zalogować się na platformie, gdzie mogę pozyskać pewne opinie, pomyśleć o tym na jakie kierunki przyjmując więcej studentów, bo jest zapotrzebowanie na takich absolwentów, na jakich kierunkach ewentualnie trzeba myśleć o redukcji liczby studentów. Takie narzędzie, jest jak najbardziej wydaje mi się przydatne*

### **Formy zajęć a kształcenie w świetle pytań:**

Warto też sprawdzić jaki rodzaj działań dydaktycznych według studentów poszerzył ich kompetencje – wykłady, seminaria czy laboratoria. Ale warto też pytać studentów o przyrost kompetencji w trakcie studiów. W ocenie rozmówców **narzędzia, które pozwolą zbadać, które z kompetencji - umiejętności miękkich są przez absolwenta cenione, byłyby bardzo przydatne.**

Podsumowując - można stwierdzić, iż wszystkie badane uczelnie wdrożyły system Krajowych Ram Kwalifikacji. Ze względu na fakt, że jest to pierwszy rok pracy tego systemu nie można ocenić jego przydatności dla kształcenia studentów. Generalnie opinie o systemie są przychylne. Zwłaszcza uczelnie techniczne doceniają fakt, że wymogiem stało się kształcenie w zakresie nie tylko wiedzy specjalistycznej ale także kompetencji społecznych takich jak raca w grupie, komunikatywność, umiejętność mediacji i negocjacji. Są to przydatne cechy, i warto je wdrażać w trakcie edukacji jak i sprawdzać za pomocą narzędzi dostępnych na platformie EPAK. Rozmówcy podkreślają konieczność powiązania tych elementów z czynnikami zewnętrznymi – pracodawcami dla których posiadanie tych cech przez potencjalnych pracowników jest ważne. Z racji tego, że proces dydaktyczny opiera się na wielu formach - wykładach, ćwiczeniach, seminariach i pracach, laboratoriach, powinno być badane, które w tych form są dla studentów szczególnie cenne. Ostatnim postulatem dotyczącym jakości kształcenia jest postulat ścisłego związku z kształcenie i sfera praktyki tak na poziomie zajęć – dużo zajęć praktycznych oraz kontaktów z praktykami. Wszyscy badani pozytywnie oceniają pomysł stworzenia narzędzia, które pozwoliłoby mierzyć efekty kształcenia, choć widzą trudności związane z jego przygotowaniem i wdrożeniem - jak ocenić, jaki powinien być punkt wyjścia, do dalszego porównania, czy wystarczy sama opinia studentów.

#### **4 Oczekiwania uczelni odnośnie modułu „Ankieta absolwenta”**

Badane osoby w zdecydowanej większości zgodziły się, że **głównym celem monitoringu losów absolwentów jest doskonalenie oferty dydaktycznej uczelni i dobre przygotowanie absolwenta do wykonywania różnorodnej pracy zawodowej.** Często używano takiego sformułowania, że należy „uprofilować” absolwenta zgodnie z oczekiwaniami rynku, gospodarki i pracodawców. Zaznaczano przy tym, że badanie absolwentów nie jest jedynym sposobem realizacji tego celu, ale jego bardzo ważnym składnikiem. Uzupełnienie stanowić

mają relacje uczelni z pracodawcami określającymi zapotrzebowania rynku pracy. Nauczyciele akademicy chcieliby dzięki tym planowanym badaniom na platformie EPAK dowiedzieć się jak absolwenci i pracodawcy oceniają jakość i przydatność kształcenia określonego kierunku czy specjalności w wykonywanej pracy zawodowej.

#### **4.1 Kluczowe informacje dotyczące zatrudnienia absolwentów**

Badani reprezentanci uczelni wymienili potrzebę zdobycia informacji o następujących kwestiach dotyczących absolwentów, zaznaczając przy tym konieczność powiązania tych danych z ukończonym wydziałem, kierunkiem i specjalnością studiów, a także ich rodzajem (stacjonarne i niestacjonarne – tu podkreślano, że studenci zaoczeni mają już przeważnie stałą pracę) i stopniem (licencjat i magisterskie):

**Cechy demograficzne:** tu głównie podawano miejsce zamieszkania (jako ważny wskaźnik stopnia trudności znalezienia pracy w zależności od regionu Polski) oraz płeć (wspominano tu o parytetach, poprawności politycznej oraz dyskryminacji kobiet, czy też ich przypisaniu do konkretnych zawodów).

**Czas znalezienia pierwszej pracy** od momentu ukończenia studiów.

**Czy absolwenci pracowali w czasie studiów**, w jakim charakterze, czy to była dorywcza, czy stała praca,

**Rodzaj wykonywanej pracy:** czy umowa ma charakter stały czy czasowy, czy to jest praca etatowa, czy na umowę zlecenie, czy też absolwent założył własną firmę.

**Czy była konieczność przekwalifikowania się** absolwenta, na czym owo przekwalifikowanie polegało, jak dalece musieli odejść od przygotowania zdobytego na uczelni i od wyuczonego zawodu. Czasem zaznaczano, że owo przekwalifikowanie może oznaczać dla inżyniera dodatkowe studia z zakresu zarządzania, aby mógł on zostać menedżerem w firmie, lub kursy z marketingu i reklamy aby mógł zostać sprzedawcą, na przykład samochodów, czy też pracować w banku.

**Wysokość zarobków:** jakiego wynagrodzenia oczekiwali, a jakie otrzymali

*Będziemy mogli napisać na podstawie analizy otrzymanych danych, że po naszych studiach masz pewną, dobrze płatną pracę, jesteś poszukiwanym specjalistą na rynku pracy. To wtedy*



*przyciągnie jak magnes.*

### **Zajmowane stanowisko**

*Bo jeśli na przykład widzimy, że szkolimy 40% kierowników, to znaczy, że idzie nam bardzo dobrze. Albo mają dużo szczęścia, bo i tak jest.*

**Miejsce pracy, branża**, lub wręcz konkretna nazwa firmy, w której absolwent jest aktualnie zatrudniony.

**Mobilność zawodowa** (liczba i częstotliwość zmian miejsca i charakteru wykonywanej pracy) oraz mobilność przestrzenna związana z pozyskiwaniem pracy, czas trwania dojazdów do pracy.

**W jaki sposób absolwent poszukiwał pracy**, ile aplikacji złożył, formy poszukiwania pracy (czy przez Internet, czy poprzez koneksje, czy może przez uczelniane biuro karier, etc.), co ma pokazać stopień sprawności, umiejętności oraz aktywności absolwenta w tym zakresie. Jak wyglądała rozmowa kwalifikacyjna, co było ich atutem jako kandydatów. Kilku rozmówców wyraźnie podkreślało, że w polskiej rzeczywistości liczą się przy zatrudnieniu głównie znajomości i powiązania rodzinno-towarzyskie.

**Przyczyny ewentualnego bezrobocia**: z jakimi trudnościami absolwent się zetknął w swoich poszukiwaniach zatrudnienia.

**Powody wyboru wykonywanej pracy**, a wcześniej decyzji o podjęciu studiów na określonym kierunku (np. tradycje rodzinne: nauczycielskie, rolnicze, inżynierskie).

**Ścieżka awansu, ścieżka kariery.**

Niektórzy z rozmówców wymienili niemal wszystkie powyższe kwestie, podkreślając jednocześnie, że ankieta nie może być zbyt długa i czasochłonna, bo zniechęci to do jej wypełnienia (podkreślano przy tym dotychczasowe doświadczenia i mały odzew na prośby uczelni o wypełnienie kwestionariuszy). Nieliczni apelowali o prosty i zrozumiały język tego narzędzia badawczego. Natomiast pytani o optymalny termin przeprowadzania takich badań nad losami absolwentów podawali zróżnicowane odpowiedzi: od daty bezpośrednio po ukończeniu studiów lub po upływie pół roku, do trzech, pięciu lat (podkreślając, że tak

stanowi nowa ustawa o szkolnictwie wyższym), a nawet jeszcze dłużej od momentu uzyskania dyplomu. Uzależniają ten okres od tego, czego powinni się dowiedzieć.

*Pewnie w zależności od tego co chcemy badać. Bo jeżeli nas interesują wykorzystane metody kształcenia, to pewnie takie pytanie należy zadać pod koniec procesu kształcenia, albo bezpośrednio po ukończeniu studiów. Po 5 latach już nie pamiętają i nie będzie to dla nich istotne. Jeżeli pytanie będzie dotyczyło tego jak dana osoba została przygotowana do tego by się kształcić i dostosowywać samodzielnie do nowych wymagań, to pewnie na takie pytanie ktoś może odpowiedzieć po 5, 10, 15 latach. To zależy od tego co chcemy badać, inny wtedy będzie ten optymalny czas. A tak podsumowując, to trzeba badać przez cały czas, tylko zmieniać cel tych badań.*

*W tym okresie, to jest jeden z takich najważniejszych etapów, bo wtedy człowiek po 5 latach po studiach powinien uzyskać kwalifikacje, które go powinny predysponować do zajmowania już tych wysokich stanowisk, nie, w tym okresie już powinien wchodzić na szczyty swojej kariery (...).*

Respondenci uznawali jednocześnie, że oprócz takich prostych, statystycznych danych, jak te wymienione powyżej, bardziej interesujące i ważne będzie uzyskanie informacji na temat tego, czy ich absolwenci potrafią skutecznie poszukiwać i znajdować pracę oraz jak radzą sobie z problemami w codziennej pracy, na ile są kreatywni i elastyczni w ich rozwiązywaniu.

*Przede wszystkim rzeczy, które nas interesują: podstawowa sprawa to zatrudnialność absolwentów, czyli w jakim czasie i ilu z naszych absolwentów potrafiło zdobyć pracę. Ja specjalnie mówię potrafiło, a nie zdobyło pracę, bo umiejętność zdobycia pracy, to pewna umiejętność absolwentów, którą powinniśmy również kształcić*

*Dla mnie istotne będzie (...) czy uzyskana wiedza pozwala mu także bardzo szybko dostosować się do szybkich zmian na rynku. (...) Więc jeżeli on (absolwent) osiągnie wiedzę, która pozwoli mu na ogarnięcie problemów nowych, to uważam, że będziemy kształcić prawidłowo.*

## 4.2 Zgodność charakteru zatrudnienia z kwalifikacjami zdobytymi na studiach

Zdecydowana większość badanych uznaje za istotne, aby kształcony u nich absolwent znajdował zatrudnienie zgodne z kierunkiem i specjalnością nauczania. Jednak czasem podkreślają, że w dzisiejszym świecie nie jest to często możliwe, a nawet niekoniecznie tylko praca zgodna ze zdobytymi na studiach kwalifikacjami może stanowić źródło satysfakcji i spełnienia zawodowego.

*Wie pani ja jestem takim przekornym „zwierzęciem” i wydaje mi się, że ulegamy tutaj takiej modzie, takiemu złudnemu przekonaniu, że jeśli ktoś pracuje zgodnie ze swoim wykształceniem to jest dobrze. Ja bym taki pewien nie był. Przykładem są dziennikarze. Jest bardzo wiele osób, które uprawiają ten zawód mając zupełnie inne wykształcenie podstawowe. Tu dygresja (mogę dać przykład, który zupełnie jest niezwiązany z moim zawodem. Zrobiłem folder dla średniej wielkości firmy, która obchodziła jubileusz 25-lecia i zadzwonił do mnie właściciel w ostatniej chwili – miałem bardzo mało czasu - i powiedział ta k- słuchaj może wreszcie Ty zrobisz nam folder, bo ja nie mogę się z tymi plastykami dogadać. Nikt nie potrafi zrobić czegoś takiego, co ja bym mógł spokojnie pokazać bo nikt nie czuje technicznych zagadnień którymi my się zajmujemy. I to jest taka rzecz, że ja który nie mam żadnego wykształcenia w zakresie plastyki nagle robię... bo ważniejsze jest w tym momencie to, że ja czuję to czym oni się zajmują. To coś takiego jak my mamy jakieś tutaj kontakty racji Instytutu pojazdów samochodowych i silników spalinowych – z osobami które zajmują się m.in. handlem samochodami osobowymi. To, że się ciężko handluje to wiadomo, mamy kryzys, ale chodzi o coś innego. Oni zdecydowanie wolą zatrudnić inżyniera który się zna na samochodzie, bo go przez miesiąc poduczają chwytów marketingowych i gość będzie kompetentnie mógł się wypowiadać na temat samochodów. Natomiast goście po zarządzaniu i marketingu - jak najdalej od nich, oni się na niczym nie znają.*

Respondenci wskazywali specyfikę dzisiejszych czasów, mobilność zawodową i podkreślali, że obecnie nie da się przez na przykład 30 lat wykonywać tej samej pracy. Zatem dzisiejszy absolwenci nie są kształceni do jednego zawodu, tylko do wykonywania różnych zadań i muszą płynnie poruszać się po rynku, wykazując dużą elastyczność w poszukiwaniu

i znajdowaniu pracy. Mogą być oceniani bardzo wysoko przez pracodawców za swoją kreatywność, niekoniecznie w pracy zgodnej z wykształceniem. Istotna jest mobilność i chęć zrobienia kariery, a nie praca o określonym profilu. Ważne jest aby studia dały możliwość awansu i rozwoju.

Dzisiejsza trudna sytuacja na rynku, wysoka stopa bezrobocia oraz fakt, że studia stały się masowe i dyplomy spowszedniały, sprawia, że bardzo trudno jest znaleźć jakąkolwiek pracę, nie mówiąc już o tej zgodnej z uzyskanymi kwalifikacjami. Absolwenci muszą pracować tam, gdzie jest miejsce i gdzie mogą otrzymać godziwe wynagrodzenie. Ponadto często w polskich realiach liczą się koneksje, znajomości, a nie rzeczywiste kwalifikacje, stąd dobre posady są pozajmowane i młodzi nie mają szans na satysfakcjonującą ich pracę. Całościowe zestawienie opinii rozmówców w tabeli 3.

**Tabela 3. Postawy wobec kwestii zgodności charakteru zatrudnienia ze zdobytym na uczelni wykształceniem i nabytymi kwalifikacjami oraz argumenty kwestionujące taką konieczność według uczelni i pełnionych funkcji<sup>63</sup>.**

<b>Pełnione funkcje</b>	<b>Uczelnie o profilu technicznym</b>	<b>Uczelnie o profilu ekonomicznym</b>	<b>Uczelnie o profilu pedagogicznym</b>	<b>Uczelnie o profilu rolniczym</b>	<b>Uczelnie o profilu ekonomicznym, bankowym</b>
<b>Rektorzy, prorektorzy, przewodniczący komisji senackich</b>	Zależy nam aby absolwenci pracowali w swoim zawodzie. Szybkie zmiany na rynku, firmy znikają, wciąż pojawiają się nowe	Uczelnie kształci po to aby absolwenci mogli bez problemu znaleźć pracę w zawodzie	Kształcimy dwukierunkowo aby zwiększyć szanse na zatrudnienie, często nasi absolwenci pracują w bankach	Konieczność interdyscyplinarności kształcenia aby stworzyć możliwości zatrudnienia w różnych obszarach gospodarki	Wysokie bezrobocie, kryzys, zjawisko nepotyzmu – trudno o dobrą i zgodną z kwalifikacjami pracę. Wzrost liczby absolwentów wyższych uczelni – stąd trudności ze znalezieniem pracy zgodnej z kwalifikacjami.
<b>Pełnomocnicy rektora do spraw kształcenia</b>	Nasi studenci są przedmiotem zainteresowania wielu firm, w tym zagranicznych.	Szybkie zmiany na rynku wymuszają aby uzyskana wiedza pozwoliła się do tych wymogów dostosować	Nie kształcimy do wykonywania konkretnego zawodu, tylko staramy się aby studenci zdobyli umiejętność elastycznego poruszania się po rynku	Kształcenie interdyscyplinarne gwarantujące możliwości zatrudnienia w wielu obszarach	Interesują się naszymi absolwentami banki, z którymi ściśle współpracujemy

<sup>63</sup> Pola puste w tabeli oznaczają, że na danej uczelni wywiady prowadzone z osobami pełniącymi wymienione funkcje nie przyniosły na tyle precyzyjnych wypowiedzi, aby mogły one znaleźć odzwierciedlenie w powyższej tabeli i nie są istotne dla budowy zawartości platformy EPAK.

			pracy.		
<b>Dziekani i prodziekani</b>	Satysfakcja z pracy nie jest powiązana ze zgodnością wykonywanej profesji z wykształceniem. Inżynierowie mogą wykonywać szereg różnych zajęć.	Ścieżka kariery w naszym kraju jest skomplikowana, zjawisko nepotyzmu	Duża część naszych absolwentów pracuje w szkolnictwie, zgodnie z wyuczonym zawodem, ale też kształcimy np. informatyków, którzy pracują w różnych miejscach	Podejmowanie pracy w zawodzie jest miarą sukcesu naszej uczelni. Szeroki zakres obszarów gdzie mogą pracować nasi absolwenci	Staramy się wykształcić szeroki umiejętności i kompetencje aby odpowiadały wymogom rynku
<b>Opiekunowie roku lub specjalności</b>	Nasi studenci znajdują pracę w branży komputerowej		Konieczność przekwalifikowywania się – takie wymogi rynku		

### 4.3 Dane faktograficzne i proceduralne o doskonaleniu zawodowym i doksztalcaniu absolwentów

Wszyscy badani podkreślali wagę informacji dotyczącej dalszego kształcenia się i doskonalenia zawodowego absolwentów. W tej kwestii pojawiły się dwie grupy odpowiedzi. Pierwsza dotyczyła studentów i określała, że uczelnie oferują im dodatkowe, poza programem, kursy umożliwiające zdobycie dodatkowych kwalifikacji oraz certyfikatów, realizowanych tradycyjną drogą (np. zajęcia prowadzone przez ze specjalistów praktyków, ekspertów i pracodawców na uczelni lub w firmach) oraz poruszana była sprawa realizowanych praktyk studenckich i staży (w kontekście refleksji, na ile te praktyki i staże ułatwiają znalezienie zatrudnienia w późniejszym czasie) a także różnych form e-learningu. Druga grupa wypowiedzi poruszała sprawę doskonalenia zawodowego absolwentów, głównie na studiach podyplomowych. Tutaj najczęściej rozmówców podkreślało, że wiedza na ten temat jest bardzo cenna, ponieważ pozwoli **modyfikować programy nauczania, dostosowywać je do potrzeb rynku i wymogów pracodawców** wyartykułowanych przez absolwentów. Można dzięki temu zobaczyć, czy uczelnia nie zaniedbała jakiegoś obszaru oferowanej wiedzy, albo na bieżąco śledzić zmiany technologiczne i cywilizacyjne, które należałoby uwzględnić w swojej ofercie dydaktycznej.

*Jeżeli absolwent przekazuje mi taką informację, że są takie umiejętności, których nie nabył na uczelni, a nabył doksztalcając się gdzieś poza uczelnią, to ja mogę myśleć (...), że rozpatrując różne przedmioty, okaże się, że z punktu widzenia absolwentów są mało przydatne i niekoniecznie muszą być realizowane, to możemy wprowadzić inny przedmiot, który umożliwi temu studentowi nabyć wiedzę i umiejętności, które musiał zdobywać doksztalcając się jeszcze zewnątrz.*

Jednak kilka osób zauważa, głównie są to prorektorzy do spraw kształcenia, że zmiany w programach, wprowadzanie nowych kierunków, programów, czy przedmiotów może trwać dość długo (nawet trzy lata), co nie przystaje do dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej. Czasami w tym czasie firmy, które zgłosiły jakieś konkretne zapotrzebowanie dotyczące określonej specjalności potrzebnej do zatrudnienia, już nie istnieją w warunkach

szybkich zmian gospodarczych. Badane osoby podkreślały konieczność permanentnego dokształcania, jako podstawowego wymogu współczesności.

*Student wie, że należy uczyć się przez całe życie (...) I posiada tę zdolność (...)*

*Czy aby wykonywać pracę w danym zawodzie muszą nadal się kształcić, podejmować studia dyplomowe, bądź kolejne studia. Jeśli ktoś jest po uczelni technicznej, prawda, a chce pracować w firmie, bardzo często się tak zdarza, jako menedżer, zresztą chyba nawet połowa menedżerów największych przedsiębiorstw ma wykształcenie techniczne, którzy uzupełnili tę swoją wiedzę z tego zakresu.*

Zdarza się, według badanych, że to firma, zatrudniająca absolwenta, zdecyduje się na jego dokształcanie w określonej dziedzinie.

*To coś takiego jak my mamy jakieś kontakty tutaj z racji Instytutu Pojazdów Samochodowych i Silników Spalinowych – z osobami, które zajmują się między innymi handlem samochodami osobowymi. To, że się ciężko pracuje, to wiadomo, mamy kryzys, ale chodzi o coś innego. Oni zdecydowanie wolą zatrudnić inżyniera, który się zna na samochodzie, bo go przez miesiąc poduczą chwytów marketingowych i gość będzie kompetentnie mógł się wypowiadać na temat samochodów. Natomiast goście po marketingu i zarządzaniu – jak najdalej od nich, oni na niczym się nie znają.*

Ponadto podkreślano, że ich wychowanek często dokształca się sam - i jeszcze jako student i już jako absolwent, głównie korzystając z wielorakiej oferty Internetu, co również stanowi cenną informację, ponieważ uczelnie również poprzez sieć mogą przygotować różne propozycje dydaktyczne, nie zaniedbując przy okazji tradycyjnych studiów podyplomowych, kursów i szkoleń.

*Bardziej by mnie interesowała nie forma, ale problematyka, bo owszem można skorzystać z usług szkół, jakiś kursów, jednak podejrzewam, że wielu spośród studentów tej specjalności podejmuje własne studia. Jest ogromna ilość materiałów w Internecie, są różnego rodzaju portale.*



*Czy studenci są na przykład zainteresowani studiami podyplomowymi, które też w ramach wydziału organizujemy. Jeżeli tak, to z jakiej tematyki. Czy dokształcają się sami, czy potrzebują dostępu do na przykład zasobów sieciowych w formie e-learningu na przykład dokształcania, ale samodzielnego, nie zorganizowanego, tylko po prostu udostępnienia materiałów przez uczelnię na przykład. Jeżeli chodzą na kursy, to na jakie kursy doszkalające, czy płatne, czy szukają bezpłatnych kursów, bo uczelnie też mogą zorganizować formę dokształcania w postaci szkoleń i kursów.*

Generalnie rzecz biorąc, to głównie dziekani poszczególnych uczelni podkreślali konieczność tworzenia nowych studiów podyplomowych, które mogłyby przyciągnąć absolwentów ponownie na uczelnię (co ma niebagatelne znaczenie w obliczu niżu demograficznego).

#### **4.4 Znaczenie informacji od pracodawców w opiniach przedstawicieli uczelni**

Opiniom pracodawców uczelniani specjaliści od spraw kształcenia poświęcili w udzielanych przez siebie wywiadach dużo miejsca, podkreślając ich istotny wpływ na to jak kształcą się studentów (padło określenie pracodawców jako „interesariuszy zewnętrznych uczelni”). Jeden z nich stwierdził nawet, że pracodawcy muszą utożsamiać daną uczelnię z wysoką jakością kształcenia, bowiem od tego zależy byt i funkcjonowanie uczelni. Wielu podkreślało swoje dotychczasowe kontakty z rozlicznymi firmami i rozmowy z pracodawcami na temat ich oczekiwań odnośnie obrazu idealnego kandydata do pracy. Wymieniane były rozliczne przedsiębiorstwa i branże, z którymi głównie prorektorzy poszczególnych uczelni stale utrzymują kontakty, szczególnie na Politechnice Krakowskiej, Uniwersytecie Ekonomicznym i Uniwersytecie Rolniczym. W tym ostatnim przypadku, na większości wydziałów funkcjonują Rady Pracodawców złożone z kilkunastu osób prowadzące stały dialog z pracownikami uczelni. Niektórzy (zdecydowana mniejszość)

jednak sygnalizowali brak dobrej komunikacji z przedsiębiorcami i swoje postulaty odnoszące się do poprawy tej sytuacji. Oto przykład takiej diagnozy:

*(...) w ogóle jest kwestia taka, że muszę przyznać, że polskie warunki są dosyć takie, nie tyle ciekawe ile niepokojące. (...) można powiedzieć, że wyższe uczelnie funkcjonują same dla siebie, natomiast rynek pracy funkcjonuje odrębnie, to znaczy pracodawcy w żaden sposób, może jedna i druga strona w żaden sposób nie próbuje albo w ograniczonym zakresie próbuje współpracować, żeby stworzyć odpowiednie warunki dla absolwentów, powinna nastąpić współpraca pomiędzy pracodawcami i uczelniami wyższymi, między innymi w całym procesie tworzenia programu kształcenia. Ja sobie wyobrażam taką współpracę, na przykład poprzez różnego rodzaju konsultacje, w ten sposób oczekiwania pracodawców (...) są, że tak powiem urzeczywistniane w postaci konkretnych przedmiotów, konkretnych kompetencji, które absolwent czy student powinien zdobyć, żeby być atrakcyjnym dla tego pracodawcy.*

Obraz oczekiwań pracodawców postrzegany jest jako sporządzona przez nich lista oczekiwań i wymagań wobec absolwenta, zakres jego kompetencji, przydatności, czy jest on dobrze wykształcony i przygotowany do obowiązków zawodowych. Część respondentów rozdziela kompetencje twarde od kompetencji miękkich, zwracając uwagę na fakt, że nie są w stanie wszechstronnie przygotować kandydata, np. w sytuacji kiedy pracodawca oczekuje od kandydatów zbyt wąskich specjalizacji zdobytych w bardzo krótkim czasie. Kompetencje miękkie (osobowościowe) uznawane są za nie zawsze możliwe do wyuczenia na uczelni, zależne od konkretnego człowieka i jego całego otoczenia społecznego.

*Zwłaszcza, że one są teraz w pierwszej kolejności przez pracodawcę weryfikowane, tak można by przypuszczać, że jednak pracodawca sobie sam dokształci tego człowieka, byleby dało się go dokształcić, byleby nie trafić na taki twardy materiał do ociosania, takich się nie lubi, tacy często właśnie pracę zmieniają. To też wiem z doświadczenia, rozmawiając ze studentami, którzy jakiś czas temu studia ukończyli, ale ja też nie mogę z siebie robić systemu do analizy losów absolwentów na jednostkowych przykładach.*

Inne wymieniane kompetencje, których posiadanie jest pożądane przez pracodawców to: zdolności adaptacyjne absolwenta w nowym środowisku pracy, umiejętność działania

w zmieniającej się sytuacji gospodarczej, umiejętność pracy w zespole, radzenie sobie z problemami, otwartość na nowe wyzwania, elastyczność, kreatywność.

Podkreślano również, że uniwersytety dają więcej wiedzy ogólnej, zwłaszcza na drugim, magisterskim stopniu kształcenia, natomiast licencjaty i wyższe szkoły zawodowe przekazują wąską wyspecjalizowaną wiedzę i to pracodawcy muszą zdecydować jakiego absolwenta wybiorą.

*Ja już mam dzisiaj świadomość problemu, czy uniwersytet ma kształcić typowych zawodowców. Moim zdaniem cel ten powinny spełniać wyższe szkoły zawodowe nastawione na bardzo szybkie zmiany kierunków, tak szybko zmieniają się wymogi rynku pracy. Czy też powinien kształcić (uniwersytet) bardziej ogólnie. Moim zdaniem uniwersytet powinien te dwie funkcje łączyć, ponieważ jest bardzo silnie podkreślona kwestia współpracy z instytucjami zewnętrznymi, przede wszystkim z firmami i ja bym pracodawców o to zapytał, ja nie wiem jaką odpowiedź bym uzyskał, nie wiem czy ta odpowiedź zmuszałaby mnie do zadawania bardziej szczegółowych pytań, a więc na przykład czy jest zadowolony z dotychczasowego systemu kształcenia, czy ma propozycje innego ukierunkowania, jakie wymagania powinien spełniać absolwent – jego pracownik.*

Zdaniem rozmówców celem poznania opinii i oczekiwań pracodawców jest możliwość modyfikowania pod ich wpływem programów nauczania, sprofilowanie absolwenta zgodnie z oczekiwaniami rynku i pracodawców.

*Będą nas interesowały opinie pracodawców na temat naszych absolwentów no i oczywiście opinie na ile to my potrafiliśmy ich przygotować zgodnie z oczekiwaniami pracodawców. Wiemy, że to nie zawsze jest..., bardzo często te opinie są rozbieżne, nie powiedziałbym, że różne, raczej rozbieżne.*

Podkreślano również, że kontakty z pracodawcami dają obopólne korzyści, zarówno uczelniom, jak i samym przedsiębiorcom.

*To znaczy się wydaje, to jest moje odczucie, że wszelkiego rodzaju wymiana informacji*

*między rynkiem pracy, czyli pracodawcami a uczelniami wyższymi będzie służyć jednej i drugiej stronie, to znaczy z jednej strony informacje jakie są oczekiwania pracodawców dla nas jako uczelni są cenne, ponieważ my będziemy w tym momencie starali dostosować się do rynku pracy, żeby nie tworzyć tylko i wyłącznie osób, które kończą studia wyższe, ale wykształcimy osoby, które znajdują pracę. Dzięki temu, po prostu będziemy wysoko notowani w środowiskach akademickich, na przykład efekt taki wymierny, a z drugiej strony pracodawcy też będą mogli, biorąc pod uwagę nasze informacje, jeśli chodzi o różnego rodzaju specjalności, mieć wyobrażenie na temat tego, kogo mogą zatrudnić czasami(...).*

Warunkiem tego, aby pracodawcy mieli rzeczywisty wpływ na kształcenie studentów, jest **reprezentatywność obecnych na tworzonej platformie pracodawców, uwzględniająca działy gospodarki, branże, rodzaje przedsiębiorstw.** Ta reprezentatywność powinna realizować się poprzez **liczny udział przedsiębiorców, pracodawców na EPAK** oraz właśnie uwzględnienie ich **specyfiki** (postulat aby uwzględniano nie tylko duże firmy ale też szkoły, gospodarstwa rolne, etc.).

*Mówiąc przewrotnie dochodzimy w pewnym sensie do pracodawcy, dlatego, że ten absolwent- ale to oczywiście nie dotyczy wszystkich –ale jeśli będzie parę lat pracował i będzie dobry, to on stanie się pracodawcą. Nie chodzi o to bym bronił na siłę tego, że to pracodawcy powinni powiedzieć. Tylko chodzi o to, że ta informacja ma być rzetelna, wiarygodna. Informacja ta może być wiarygodna dopiero przy bardzo dużej liczbie danych, czyli to jest informacja o charakterze statystycznym. Pojedyncza osoba - możemy świetnie kształcić ludzi powiedzmy którzy będą pracować w szeroko pojętym przemyśle i nastawiamy się, że nasi absolwenci będą pracowali w przemyśle, ale część z nich może pójść pracować do usług. Może okazać się, że kompetencje, które im dajemy dobrze się sprawdzają w przemyśle, ale nie w usługach. Jeżeli będziemy mieli badania tych kilku osób, które trafiły do usług to możemy odnieść wrażenie, że źle się kształcili. Ale może być inna sytuacja, kształcimy źle studenta dla przemysłu , ale badamy losy np. pięciu absolwentów a oni „załapali się” do pracy naukowej , robią karierę, to możemy mówić oni kształcą genialnie. Czyli wniosek, że na niewielkiej próbie łatwo popełnić błąd. Niewielka próbka absolwentów nie może nam dać obiektywnej informacji czy są dobrze przygotowani do pracy. Ale na*

*małej próbce możemy otrzymać wiarygodną informację, jeśli będziemy badać pracodawców. Dlaczego- otóż oni mają dużą próbkę do dyspozycji – swoich pracowników. Czyli ten zakres informacji który nas interesuje wymaga bardzo dużej grupy do zweryfikowania efektów*

Respondenci zauważają też minusy takich kontaktów z pracodawcami i krytycznie wyrażają się o ich opiniach i działaniach, co prezentują poniżej punkty.

- Niepewność co do tego czy pracodawcy będą potrafili wyartykułować swoje potrzeby, poprzestając jedynie na narzekaniu na złe przygotowanie absolwentów i wyrażaniu opinii, że uczelnie „kształcą bezrobotnych”.
- Pracodawcy nie znają oferty programowej uczelni, kojarzą jedynie typ uczelni, jej nazwę. Mają też tendencję do etykietowania, czyli wyrażania przekonania, że tylko kilka uczelni ze szczytu list rankingowych kształci dobrych, przydatnych pracowników.
- Opinie pracodawców często są rozbieżne, sprzeczne i zmienne, nie tworzą spójnego obrazu konkretnych oczekiwań merytorycznych wobec absolwentów.
- Pracodawcy nie są zainteresowani kontaktami z uczelnią, nie podejmują w tym kierunku żadnej aktywności. Rynek jest nasycony pracownikami, w sytuacji wysokiego bezrobocia mają nieograniczony wybór wśród zgłaszających się do nich do pracy, nie szukają pracowników, to pracownicy „walą do nich drzwiami i oknami” (sytuacja nadmiaru chętnych do pracy, nawet poniżej swoich kwalifikacji).
- Pracodawcy po prostu nie chcą się dzielić konkretami w zakresie swoich wymagań.
- Nie zawsze liczą się wyłącznie merytoryczne kompetencje i fachowość. Czasem inne czynniki odgrywają większą rolę w doborze pracowników, nawet w przypadku zatrudniania wysokiej klasy specjalistów. Polski rynek pracy wygląda w ten sposób, że często ważne posady piastują osoby bez odpowiedniego fachowego przygotowania, liczą się znajomości, „układy”.
- Wątpliwości dotyczące tego, czy w dużej firmie, korporacji zatrudniającej wielu pracowników, jej pracownicy będą mieli rozeznanie co do kompetencji danego pracownika, konkretnego pracownika i tego jak sobie radzi.
- Wydawanie opinii na podstawie jakości pracy pojedynczych absolwentów może być krzywdzące wobec uczelni.
- Pracodawcy mówią tylko o tym co jest złe w kształceniu, o tym co dobre nie informują.

- Generalnie: słaba współpraca przedsiębiorców z uczelniami.

Czasem specyfika firmy i określone wymagania odgrywają większą rolę, niż kompetencje merytoryczne.

*Pracodawcy mając różnych pracowników, mogą porównać czy są lepsi czy są gorsi,. Bo nie chodzi o to by oceniali od razu czy uczelnia jest dobra czy zła, ale mają różnie przygotowane osoby, mogą powiedzieć, zdefiniować te obszary, kompetencje, które są dla nich najbardziej potrzebne. Np. kiedyś rozmawialiśmy z firma Delfay, producent komponentów dla motoryzacji – powiedzieli tak. Jeśli mamy do dyspozycji dwóch kandydatów - jeden jest świetny pod względem technicznym to znaczy potrafi obsługiwać różne programy techniczne, które mamy, potrafi zaprojektować, ma super orientację w branży w ogóle jest super facet. A drugi jest taki sobie - nie jest beznadziejny - takiego nie chcemy - ale jest co najwyżej przeciętny. Wydawałoby się, że pierwszy jest lepszym pracownikiem ale w naszym przypadku, jeśli ten pierwszy nie będzie znał języka angielskiego a ten drugi będzie znał na tyle by się dogadać, to wybierzemy drugiego a nie pierwszego. O co chodzi w firmie, projektują elementy do samochodów i wybierają gorszego projektanta? Co się dzieje? Odpowiedź jest bardzo prosta. To jest firma globalna. Oni robią projekty, które są realizowane w Korei albo dostają zamówienia ze Stanów. Firma jest tak zglobalizowana, że bez języka angielskiego nic tam się nie załatwi. Wobec tego prawnik który nie zna języka jest bezużyteczny.*

**Tabela 4. Wątpliwości i zastrzeżenia wobec opinii pracodawców w opiniach rozmówców z uczelni – z punktu widzenia pełnionych funkcji<sup>64</sup>**

<b>Pełnione funkcje</b>	<b>Uczelnie o profilu technicznym</b>	<b>Uczelnie o profilu ekonomicznym</b>	<b>Uczelnie o profilu pedagogicznym</b>	<b>Uczelnie o profilu rolniczym</b>	<b>Uczelnie o profilu ekonomicznym, bankowym</b>
<b>Rektorzy, prorektorzy, przewodniczący komisji senackich</b>	Skłonność pracodawców do narzekania na temat złego przygotowania do pracy. Brak współpracy z uczelniami.	Brak zastrzeżeń, konieczność współpracy, konieczność współpracy	Brak zastrzeżeń, konieczność współpracy	konieczność współpracy, aby pracodawcy dowiedzieli się czego my uczymy	Nie będą zainteresowani, oddelegują do EPAK szeregowych pracowników
<b>Pełnomocnicy rektora do spraw kształcenia</b>	Tendencja do wytykania, że produkujemy bezrobotnych i źle kształcimy	Brak zastrzeżeń, konieczność współpracy	Brak zastrzeżeń, konieczność współpracy	Pracodawcy nie znają profilu kształcenia, zakresu kształcenia	Brak zastrzeżeń, konieczność współpracy
<b>Dziekani i prodziekani</b>	Brak reprezentatywności może zniekształcić obraz oczekiwań pracodawców	Brak zastrzeżeń, konieczność współpracy	Nieuwzględnienie w badaniach dyrektorów szkół – brak reprezentatywności w doborze przedsiębiorców	Brak zastrzeżeń, konieczność współpracy	Brak współpracy uczelni i pracodawców
<b>Opiekunowie roku lub specjalności</b>	Brak zastrzeżeń, konieczność współpracy		Brak zastrzeżeń	Brak zastrzeżeń, konieczność współpracy	

<sup>64</sup> Pola puste w tabeli oznaczają, że na danej uczelni wywiady prowadzone z osobami pełniącymi wymienione funkcje nie przyniosły na tyle precyzyjnych wypowiedzi, aby mogły one znaleźć odzwierciedlenie w powyższej tabeli i nie są istotne dla budowy zawartości platformy EPAK.

Te negatywne opinie o jakości relacji z pracodawcami (tabela 4) stanowią zdecydowaną mniejszość opinii respondentów. Przeważa przekonanie, że **taka współpraca i wymiana informacji pomiędzy rynkiem pracy a uczelniami przynosi obopólne korzyści. Uczelnie mogą dostosować swoje kształcenie do oczekiwań pracodawców, a ci z kolei zdobędą informacje o tym jak studenci są przygotowywani do pełnienia swoich przyszłych ról zawodowych, jakie posiadają kwalifikacje.**

Warto w tym miejscu porównać powyższe informacje uzyskane od nauczycieli akademickich z wynikami badań przeprowadzonych z przedsiębiorcami. Według raportu „Kompetencje i kwalifikacje poszukiwane przez pracodawców wśród absolwentów szkół wyższych wchodzących na rynek pracy. Wyniki badania przeprowadzonego przez Szkołę Główną Handlową w Warszawie, Amerykańską Izbę Handlu w Polsce oraz Ernst & Young” z 2012 roku pracodawcy sądzą, że uczelnie powinny nie tyle zmienić programy kształcenia, co metody kształcenia – rozwijanie kompetencji miękkich, umiejętności zastosowania wiedzy w praktyce, realizowania *case study* w zespołach, rozwijanie samodzielności w poszukiwaniu wiedzy. Ponadto uczelnie powinny wspierać pozanaukowe działania studentów (sport, działalność społeczna) oraz włączyć przedsiębiorców do prowadzenia zajęć. Ważna jest aktywność uczelnianych biur karier i starania uczelni, aby student nauczył się projektować swoją ścieżkę przyszłej kariery<sup>65</sup>.

Wydaje się, że pracownicy uczelni nie do końca znają te wymogi formułowane przez przedsiębiorców. Tym bardziej zatem taka dyskusja, wymiana myśli, przepływ informacji między światem biznesu a szkołami wyższymi wydaje się niezbędną.

#### **4.5 Wątpliwości związane z modułem ankietowania**

Badani raczej sporadycznie zgłaszali swoje wątpliwości związane z modułem ankietowania. Wśród sceptyków przeważali prorektorzy od spraw kształcenia i jeden z rektorów z uczelni o profilu technicznym. Ich uwagi dotyczyły głównie kwestii szerokiego uczestnictwa w badaniach zarówno absolwentów, jak i pracodawców, czyli **brak reprezentatywności opinii zebranych w przyszłości na platformie EPAK**. Dowodem na słabą aktywność w tym zakresie studentów, a tym bardziej absolwentów miałyby być ich dotychczasowy nikły (tylko kilkuprocentowy, jak określiła to jedna z rozmówczyń) udział

---

<sup>65</sup> [https://www.sgh.waw.pl/ogolnouczelniane/bwb/rada\\_konsultacyjna/RKPK\\_raport\\_2012.pdf](https://www.sgh.waw.pl/ogolnouczelniane/bwb/rada_konsultacyjna/RKPK_raport_2012.pdf), s.22



w badaniach prowadzonych na uczelniach i **niemożność zmobilizowania ich do wzięcia udziału w tego rodzaju przedsięwzięciach badawczych.**

Natomiast odnośnie pracodawców sformułowano opinię (poparta osobistym jednorazowym doświadczeniem), że **zamiast prezesów, menedżerów, przedsiębiorców, kadry kierowniczej, w ankietach wezmą udział wytypowani przez zwierzchników pracownicy działów kadr**, którzy całe przedsięwzięcie potraktują niepoważnie, niemerytorycznie.

Ponadto pojawiły się stwierdzenia wyrażające powątpiewanie odnośnie tego **czy absolwenci rzeczywiście posiadają kompetencje umożliwiające przedstawienie pełnego obrazu koniecznych zmian potrzebnych w uczelni, ponieważ nie posiadli jeszcze żadnej lub wystarczającej wiedzy na temat sytuacji na rynku pracy.** Nie będą również potrafili przekazać informacji na temat tego jak dana uczelnia plasuje się na tle innych. Dodatkowo śledzenie ich ścieżki kariery trwałoby za długo, aby mogło stanowić miarodajną informację służącą uaktualnianiu oferty dydaktycznej.

Została też jednorazowa poruszona **kwestia aktualności danych zamieszczanych na platformie**, na ile na bieżąco można będzie porównywać ofertę uczelni z oczekiwaniami pracodawców oraz uwagami absolwentów, określona jako sposób przechowywania informacji i możliwości ich wykorzystania przez władze uczelni. Padło również ważne stwierdzenie o planowanych badaniach absolwentów i pracodawców na Platformie EPAK, dotyczące **niemożności ich wykorzystania do antycypowania i wyprzedzania tego, co dzieje się w gospodarce krajowej i światowej**, aby mogło to być dobrze zharmonizowane z cyklem kształcenia na uczelni – trzy i pięcioletnim, który w oparciu o te badania mógłby być na bieżąco aktualizowany.

*Jeśli w całości będziemy się opierać na informacjach z rynku, to jest to takie podejście reaktywne, z opóźnieniem. Powinniśmy działać prospektywnie, przewidywać, co rynek będzie potrzebować.*

Powyzsza wypowiedź kończy w zasadzie krytyczne, powątpiewające uwagi dotyczące EPAK, które były stosunkowo nieliczne (zostały one w całości przytoczone). Przeważały opinie pozytywnie oceniające ów projekt, jako pozwalający na lepszą współpracę z rynkiem pracy oraz wspomagający starania uczelni, aby ich absolwenci znajdowali pracę w trudnej sytuacji gospodarczego kryzysu w kraju i na świecie.

#### **4.6 Figuratywność poruszanych problemów. Poziom zgodności i rozbieżności w wyrażanych opiniach.**

Wszyscy badani, a szczególnie osoby zajmujące najwyższe pozycje w hierarchii uczelnianej, pełniący funkcje rektorów, prorektorów oraz dziekanów, najszerzej rozwodzili się w swoich wypowiedziach na temat **konieczności takiego kształcenia studentów, aby mogli oni odnaleźć się na rynku pracy i posiadać odpowiednie kwalifikacje, umiejętności i kompetencje. Podkreślali konieczność monitorowania losów absolwentów, a także konieczność współpracy z przedsiębiorcami** (niektórzy zgłaszali w tym miejscu wątpliwości i zastrzeżenia, nie negujące jednak istoty omawianej kwestii). Dużo miejsca poświęcali dotychczasowym działaniom podjętym zwłaszcza na płaszczyźnie kontaktów z pracodawcami, podkreślając przy tym swoją orientację na temat wymogów rynku, sytuacji gospodarczej w kraju i na świecie oraz **specyfikę kształcenia** na poziomie swojej uczelni (głównie rektorzy i prorektorzy oraz pełnomocnicy do spraw kształcenia), wydziału (dziekani i prodziekani), kierunku i specjalności (opiekunowie). Wszyscy podkreślali **wagę dalszego doksztalcenia i doskonalenia zawodowego** zarówno studentów, jak i absolwentów, opisując szczegółowo (głównie dziekani i prodziekani), że już teraz realizują takie zadania.

W wywiadach pojawiły się także **rozbieżności** w wypowiedzianych opiniach **na poziomie zarówno pełnionych funkcji** jak i w zależności od **zatrudnienia na określonej uczelni**. Dotyczyły one następujących kwestii (tabela 2).

- Dotychczasowe działania uczelni w zakresie monitorowania losów absolwentów, ich przebiegu i dostępu do wyników badań – tu pojawił się chaos informacyjny, jednak większość potwierdziła prowadzenie takich działań (często jednak nie potrafiła podać konkretnych).
- Pełny obraz oczekiwań odnośnie „Modułu Ankietowania”. Tylko nieliczni szczegółowo wymieniali wszystkie zagadnienia, większość twierdząco i obszernie odpowiadała dopiero na pytania szczegółowe zadawane przez osoby prowadzące wywiady (np. czy powinny pojawić się pytania dot. wieku lub miejsca pracy absolwenta).
- Zgodność nabytych na uczelni kwalifikacji z wykonywaną pracą zawodową.
- Zgłaszanie pewnych zastrzeżeń dotyczących dotychczasowego udziału pracodawców w decyzjach odnośnie sposobu kształcenia i zdobywania umiejętności i kompetencji, przy jednoczesnym podkreślaniu konieczności takiej współpracy.

- Ogólne uwagi dotyczące przyszłego funkcjonowania platformy EPAK.

Powyższe opinie wygłosiła mniejszość respondentów. Odbiegają one od stanowisk wyrażanych przez większość badanych. Pozostałe problemy poruszane w wywiadach wykazują znaczny stopień zgodności co do zasadniczych kwestii.

## 5 Wnioski i rekomendacje

W ramach zaprezentowanej diagnozy oczekiwań, zamierzeń i podejmowanych działań przez zarówno uczelnie jak i realizatora projektu „**Monitoring losów absolwentów – drogą do sukcesu uczelni XXI wieku**”, Politechnikę Krakowską, zaprezentowano wieloaspektowy jakościowy materiał badawczy. Uzyskanie pełnego obrazu analitycznego tytułowej problematyki permanentnego badania ścieżek karier absolwentów wyższych uczelni na rynku pracy było możliwe dzięki zderzeniu ze sobą różnych optyk – z jednej strony opinii uczelni technicznej, ekonomicznej, o profilu zarządzania i bankowości, a także pedagogicznej i rolniczej. Przeprowadzone badania jakościowe pozwoliły na dokonanie uprawnionych interpretacji. W związku ze wskazanymi wartościami empirycznymi, powstaje potrzeba uporządkowania złożonych kwestii do rozwiązania w postaci rekomendacji.

- Dotychczasowe działania władz uczelni podejmowane w kierunku monitorowania losów absolwentów są w opinii większość badanych niewystarczające. Nawet jeśli takie badania były podejmowane, to fragmentarycznie, często ich wyniki nie zostawały przekazywane wszystkim zainteresowanym przedstawicielom władz uczelnianych (nieprawidłowa komunikacja wewnątrz organizacji).
- Głównym celem monitoringu losów absolwentów ma być doskonalenie oferty dydaktycznej uczelni i dobre przygotowanie absolwenta do wykonywania różnorodnej pracy zawodowej w przyszłości. Dlatego badania wskazują, że uruchomienie tego rodzaju badań jest dla nich bardzo istotne z punktu widzenia funkcjonowania uczelni i jej rangi w stosunku do pozostałych ośrodków akademickich i uniwersyteckich.
- Podstawowe informacje jakie powinny się znaleźć w module ankietowania:  
**cechy demograficzne:** tu głównie podawano miejsce zamieszkania (jako ważny wskaźnik stopnia trudności znalezienia pracy w zależności od regionu Polski) oraz płeć absolwenta;

**czas znalezienia pierwszej** pracy od momentu ukończenia studiów;

**czy absolwenci pracowali w czasie studiów**, w jakim charakterze, czy to była dorywcza, czy stała praca, etatowa, czy na umowę zlecenie, czy też absolwent założył własną firmę,

**czy była konieczność przekwalifikowania** się absolwenta,

**wysokość otrzymywanych zarobków**, jakiego wynagrodzenia oczekiwali, a jakie otrzymali

**zajmowane stanowisko**

**miejsce pracy, branża**, lub wręcz konkretna nazwa firmy, w której absolwent jest aktualnie zatrudniony,

**mobilność zawodowa** (liczba i częstotliwość zmian miejsca i charakteru wykonywanej pracy) oraz mobilność przestrzenna związana z pozyskiwaniem pracy, czas trwania dojazdów do pracy,

**w jaki sposób absolwent poszukiwał pracy**, ile aplikacji złożył, formy poszukiwania pracy (czy przez Internet, czy poprzez koneksje, czy może uczelniane biuro karier, etc), co ma pokazać stopień sprawności, umiejętności oraz aktywności absolwenta w tym zakresie. Jak wyglądała rozmowa kwalifikacyjna, co było ich atutem. Kilku rozmówców wyraźnie podkreślało, że w polskiej rzeczywistości liczą się przy zatrudnieniu głównie znajomości i powiązania rodzinno-towarzyskie,

**przyczyny ewentualnego bezrobocia**, z jakimi trudnościami absolwent się zetknął w swoich poszukiwaniach zatrudnienia,

**powody wyboru wykonywanej pracy**, a wcześniej decyzji o podjęciu studiów na określonym kierunku (np. tradycje rodzinne: nauczycielskie, rolnicze, inżynierskie),

**ścieżka awansu**, ścieżka kariery absolwenta.

- Oprócz statystycznych danych bardzo istotne będzie uzyskanie informacji na temat tego, czy absolwenci potrafią skutecznie poszukiwać i znajdować pracę oraz jak radzą sobie z problemami w codziennej pracy, na ile są kreatywni i elastyczni w ich rozwiązywaniu.
- Wszyscy badani podkreślali wagę informacji dotyczącej dalszego kształcenia się i doskonalenia zawodowego absolwentów, które pozwolą dostosować ofertę programową uczelni do oczekiwań absolwentów (kursy, studia podyplomowe).

- Opinie i oczekiwania pracodawców według władz uczelnianych są istotne, ponieważ podobnie jak wyniki monitoringu losów absolwentów, dadzą możliwość modyfikowania pod ich wpływem programów nauczania, sprofilowanie absolwenta zgodnie z oczekiwaniami rynku i pracodawców.
- Warunkiem tego, aby przedsiębiorcy mieli rzeczywisty wpływ na kształcenie studentów, jest reprezentatywność obecnych na tworzonej platformie pracodawców, uwzględniająca działy gospodarki, branże, rodzaje przedsiębiorstw. Ta reprezentatywność powinna realizować się poprzez liczny udział przedsiębiorców, pracodawców na EPAK oraz właśnie uwzględnienie ich specyfiki (postulat aby uwzględniano nie tylko duże firmy ale też szkoły, gospodarstwa rolne, etc.).

**Konkludując**, analizy zawarte w prezentowanym raporcie oparte są na danych jakościowych faktograficznych i proceduralnych oraz danych o cechach narracji (z elementami biografii rozmówców) o walorach eksploracyjnych. Oznacza to możliwość zidentyfikowania głównych czynników decyzyjnych ważnych dla monitoringu karier absolwentów, kategorii opinii i postaw zarządzających polityką edukacyjną w ośrodkach akademickich. Tym samym prezentowana w raporcie diagnoza może służyć w tym kształcie jako podstawa do opracowania kwestionariusza ankiety do badań ilościowych. Badania ilościowe dają przy jednoczesnym kwantyfikowaniu wyników również charakterystykę kierunku i natężenia kształtowania się korelacji pomiędzy desygnatem kwalifikacji – kierunkowym wykształceniem akademickim a osiągniętą najdalej w perspektywie pięciu lat pozycją zawodową absolwenta.

## Bibliografia

1. Angrosino M., *Badania etnograficzne i obserwacyjne*, PWN, Warszawa, 2010
2. Czarniawska B., *Trochę inna teoria organizacji*. Warszawa: Poltext, 2010.
3. Hensel P., Glinka B., *Teoria ugruntowana* [w:] D. Jemielniak (red.) *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*, tom 1, PWN, Warszawa 2012.
4. Hołdys A., *Ranking 500 uczelni - najsilniejszych w badaniach naukowych*, [<http://wyborcza.pl/1,75476,2264803.html>].
5. Hryniewicz J., *Gospodarka oparta na wiedzy a osobowość. Psychiczny koszt pracy i style kierowania*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Wyd. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, nr. 3-4, 2012.
6. Janowska Z., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, PWE, Warszawa 2010.
7. Keller Karolina, *Raport metodologiczny z badań realizowanych w 2011 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2012.
8. KOMUNIKAT KOMISJI EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela, 3.3.2010
9. [[http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf)]; [[http://www.mg.gov.pl/files/upload/8418/EUROPA\\_PL.pdf](http://www.mg.gov.pl/files/upload/8418/EUROPA_PL.pdf)].
10. Łuczewski M., Bednarz –Łuczewska P., *Analiza dokumentów zastanych* [w:] D. Jemielniak (red.) *Badania jakościowe. Metody i narzędzia*, tom 2, PWN, Warszawa 2012.
11. Sedlak&Sedlak, *Ekspertyza: Monitorowanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych – rozwiązania stosowane w wybranych krajach europejskich*. Kraków 2010. [[http://www.nauka.gov.pl/fileadmin/user\\_upload/Finansowanie/fundusze\\_europejskie/PO\\_KL/KRK/Ekspertyzy/20110222\\_EKSPERTYZA\\_Sedlak\\_\\_Sedlak.pdf](http://www.nauka.gov.pl/fileadmin/user_upload/Finansowanie/fundusze_europejskie/PO_KL/KRK/Ekspertyzy/20110222_EKSPERTYZA_Sedlak__Sedlak.pdf)].
12. Ustawa z dnia 18 marca 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 84, poz. 455), w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 października 2011 r.

13. Wantuch D., Goc A., *Sprawdzą losy absolwentów małopolskich uczelni* [[http://krakow.gazeta.pl/krakow/1,44425,10033104,Sprawdza\\_losy\\_absolwentow\\_małopolskich\\_uczelni.html](http://krakow.gazeta.pl/krakow/1,44425,10033104,Sprawdza_losy_absolwentow_małopolskich_uczelni.html)].
14. *Zawodowy start. Raport z badania losów absolwentów szkół zawodowych 2011*, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2012.
15. <http://www.kariery.pk.edu.pl/1kroki/tomII-zyra.pdf>
16. [https://www.sgh.waw.pl/ogolnouczelniane/bwb/rada\\_konsultacyjna/RKPK\\_raport\\_2012.pdf](https://www.sgh.waw.pl/ogolnouczelniane/bwb/rada_konsultacyjna/RKPK_raport_2012.pdf).

## Spis tabel

Tabela 1. Dotychczasowy przebieg monitorowania losów absolwentów w opiniach pracowników naukowo-dydaktycznych pięciu uczelni.....	21
Tabela 2. Rozbieżności opinii występujące na poszczególnych uczelniach.....	25
Tabela 3. Postawy wobec kwestii zgodności charakteru zatrudnienia ze zdobytym na uczelni wykształceniem i nabytymi kwalifikacjami oraz argumenty kwestionujące taką konieczność według uczelni i pełnionych funkcji.....	36
Tabela 4. Wątpliwości i zastrzeżenia wobec opinii pracodawców w opiniach rozmówców z uczelni – z punktu widzenia pełnionych funkcji.....	46



**Dokument przygotowany w ramach realizacji  
projektu pn.**

**„MONITORING LOSÓW ABSOLWENTÓW  
– DROGĄ DO SUKCESU UCZELNI XXI WIEKU”**

**nr UDA-POKL.04.01.01-00-246/11-00 współfinansowany ze środków  
Unii Europejskiej w ramach  
Europejskiego Funduszu Społecznego**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

