

W JAKI SPOSÓB BIURA KARIER POMAGAJĄ BUDOWAĆ KARIERĘ?

Joanna Piechocka

Jednym z najlepszych wyznaczników jakości uczelni są sukcesy zawodowe odnoszone przez jej absolwentów. Jeśli przyjmujemy taką perspektywę, szczególnie istotne staje się wsparcie, które w zakresie wchodzenia na rynek pracy i poruszania się na nim otrzymują ze strony uczelni studenci i absolwenci.

Zadania z tego zakresu są realizowane m.in. przez Akademickie Biura Karier (ABK). W Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy są one definiowane w następujący sposób:

„Jednostki działające na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkół wyższych, prowadzone przez szkołę wyższą lub organizację studencką, do których zadań należy w szczególności: a) dostarczanie studentom i absolwentom szkoły wyższej informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, b) zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, c) prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy, d) pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe, e) pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy¹”.

Według danych z czerwca 2015 roku na 428 polskich uczelniach funkcjonowało 340 akademickich biur karier; 84% z nich było wydzielonymi jednostkami organizacyjnymi uczelni².

Co jest wspólne, co unikatowe

Co akademickie biura wskazują jako najczęściej realizowane przez siebie zadania w kontekście definicji podanej powyżej? Na liście znajduje się informowanie o ofertach pracy, praktyk i staży oraz wolontariatu: (98,5 proc. ABK), poradnictwo zawodowe (88 proc. ABK), prowadzenie badań losów absolwentów (84,5 proc. ABK), warsztaty lub szkolenia z zakresu metod poszukiwania pracy i przygotowania do procesu rekrutacji (83,5 proc. ABK) oraz warsztaty i szkolenia z umiejętności miękkich (77 proc. ABK)³. Takie wyniki mogą sugerować, że istnieje duże podobieństwo pomiędzy sposobem funkcjonowania akademickich biur karier na poszczególnych uczelniach. W rzeczywistości jednak jest to grupa bardzo zróżnicowana. Realizacja każdego z wymienionych powyżej zadań na poszczególnych uczelniach będzie wyglądać trochę

inaczej – zarówno w kwestii zakresu, i jak metody działania. Sposób funkcjonowania ABK wynika bezpośrednio z profilu uczelni, potrzeb jej studentów czy absolwentów oraz wewnętrznych ustaleń jednostki edukacyjnej. Co więcej, lista zadań możliwych do realizacji przez ABK jest listą otwartą, a to, co łączy poszczególne kwestie, to



Jeśli myślimy o działaniach ABK w świecie idealnym, zdecydowanie bliżej jest im do pierwszej definicji pokazującej, że chodzi o coś więcej niż o, mówiąc potocznie, „znalezienie pracy po studiach”.

cel możliwie szerokiego i kompleksowego wsparcia karier studentów i absolwentów.

Wsparcie w budowaniu kariery, czyli co?

Pomocne w zrozumieniu idei działania Akademickich Biur Karier jest przyjrzenie się znaczeniu słowa „kariera”. Słownik języka polskiego podaje trzy definicje tego słowa, dwie z nich bezpośrednio dotyczą sfery zawodowej:

- zdobywanie coraz wyższej pozycji w jakimś zawodzie lub w jakiejś dziedzinie; też: sukces odniesiony w tym zawodzie lub w tej dziedzinie;
- przebieg czyjejś pracy zawodowej w ciągu całego życia⁴.

Obie podkreślają, że jest to pewien proces, ale tylko według pierwszej definicji jest on ściśle związany z sukcesem i wyjątkowymi osiągnięciami. Jeśli myślimy o działaniach ABK w świecie idealnym, zdecydowanie bliżej jest im do pierwszej definicji pokazującej, że chodzi o coś więcej niż o, mówiąc potocznie, „znalezienie pracy po studiach”. Widzimy wtedy młodych ludzi, którzy opuszczają uczelnię wyposażeni w oczekiwane przez pracodawców umiejętności, wiedzę i postawy, mających za sobą pierwsze doświadczenia zawodowe. Są to osoby świadome swoich zasobów, predyspozycji i talentów, wiedzące, czego chcą szukać na rynku pracy i jak mogą to odnaleźć. Wsparcie ABK w budowaniu karier studentów i absolwentów oznacza wszystkie działania, które przybliżają nas do sytuacji opisanej powyżej.

Niektóre działania wspomniane na początku artykułu wprost przekładają się na rezultaty opisane powyżej. Są to m.in. poradnictwo zawodowe (grupowe i indywidualne) czy też informowanie o ofertach pracy, staży i praktyk ze strony pracodawców. Każde z nich może być realizowane w inny sposób. W przypadku poradnictwa zawodowego najczęściej w ofercie możemy znaleźć konsultacje dokumentów aplikacyjnych oraz symulacje roz-

mów rekrutacyjnych. W coraz większej ilości biur karier doradcy wykorzystują podczas spotkań narzędzia diagnozujące kompetencje i predyspozycje zawodowe oraz elementy coachingu⁵. Podobnie sprawa ma się w przypadku przekazywania informacji z rynku pracy. W zależności od możliwości biura i potrzeb odbiorców, zadanie to może być realizowane z wykorzystaniem tradycyjnych tablic informacyjnych lub nowoczesnych portali internetowych wspartych np. komunikacją w mediach społecznościowych i działalnością ambasadorów wybranych marek na uczelni.

Są też takie działania, jak np. prowadzenie badań losów absolwentów, których związek z akademickimi biurami karier nie od razu jest tak oczywisty i wymaga chwili refleksji. Biuro karier nie zawsze odpowiada za realizację wskazanego procesu. Proszę zauważyć, że tylko jeśli regularnie śledzimy rozwój karier absolwentów, mamy szansę zweryfikować adekwatność zdobytej wiedzy i umiejętności w stosunku do potrzeb rynku pracy. Wtedy na podstawie wyników badania wspólnie z kadrą dydaktyczną możemy opracować rekomendacje dotyczącą zmian w programach kształcenia. Co więcej, ponad połowa biur

karier (około 56,5 proc.) prowadzi działania kierowane do swoich absolwentów inne niż badania losów absolwenta⁶. Często polegają one na udostępnieniu oferty skierowanej do studentów, a także absolwentów. Warto wspomnieć również o zyskujących na popularności rozwiązaniach kierowanych jedynie do absolwentów. Mogą być to m.in. organizacja klubów absolwenta na uczelni, tworzenie programów rabatowych czy zjazdy absolwentów. Pozostawanie w regularnym kontakcie z grupą, która już opuściła mury uczelni, jest dużym wyzwaniem, chociażby ze względu na dezaktualizację danych kontaktowych. Jednak taka inicjatywa przeprowadzona jako spójny i przemyślany proces przynosi ogromne korzyści dla uczelni, która może współpracować ze swoimi absolwentami w oparciu o partnerskie relacje.



ABK znajduje się pomiędzy światem akademickim a biznesowym. Stara się tworzyć przyjazne miejsce efektywnych spotkań dla przedstawicieli obu tych rzeczywistości, tak by studenci mogli poznać interesujących ich pracodawców i zdobyć pierwsze doświadczenie zawodowe jeszcze w trakcie studiów.

ABK mostem pomiędzy światem akademickim a światem biznesu

Warto także zwrócić uwagę, że w zasadzie żadne z kluczowych zadań stawianych przed ABK nie może być zrealizowane na wysokim poziomie bez nawiązania współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. ABK znajduje się pomiędzy światem akademickim a biznesowym. Stara się tworzyć przyjazne miejsce efektywnych spotkań dla przedstawicieli obu tych rzeczywistości, tak by studenci mogli poznać interesujących ich pracodawców i zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe jeszcze w trakcie studiów. Ważne jest też to, by pracodawcy mogli dotrzeć do studentów ze swoją ofertą rekrutacyjną i podzielić się doświadczeniem biznesowym. Firmy doceniają profesjonalne wsparcie doradcze ze strony ABK dotyczące obecności ich marki na uczelni i metod dotarcia do potencjalnych kandydatów. Jest to jeden z możliwych kierunków profesjonalizacji działalności akademickich biur karier, zgodny z trendami obserwowanymi za granicą. Tam niektóre z nich funkcjonują w sposób zbliżony do agencji employer brandingowych.

Klienci ABK

Klientami ABK są trzy grupy osób: studenci, absolwenci i pracodawcy. Należy także pamiętać, że do odbiorców działań ABK należą interesariusze wewnętrzni na uczelni. Dopiero efektywna współpraca z tymi wszystkimi grupami pozwala uzyskać efekt synergii i osiągać najlepsze rezultaty w postaci realizacji głównego celu ABK – wspierania rozwoju karier studentów i absolwentów.

Wyzwania dla ABK

Stwierdzić można, że większe zasoby kadrowe pozwoliłyby ABK na korzystniejsze odpowiadanie na potrzeby tych czterech grup interesariuszy. Tylko w 8 proc. biur karier zatrudnionych jest minimum 5 osób⁷. Jednocześnie niezwy-

kle istotna dla efektywności podejmowanych w przyszłości działań będzie wysoka świadomość istnienia akademickiego biura karier w społeczności studentów i absolwentów. Szczególną uwagę warto zwrócić także na bieżące modyfikowanie oferty, by uwzględniała ona najnowsze trendy na rynku pracy i edukacji i była konkurencyjna w stosunku do pozostałych dostępnych form wsparcia.

Każde z ABK funkcjonuje w trochę innej rzeczywistości, znajduje się także w innym momencie swojego rozwoju. Niezaprzeczalnie jednak, ich istnienie wnosi nową jakość w doradztwo zawodowe i realnie wspiera rozwój zawodowy studentów i absolwentów. Pośrednio przyczynia się także do sukcesów samych uczelni.

- 1 Ujednolicony tekst ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dostęp: <http://psz.praca.gov.pl/-/120524-ujednolicony-tekst-ustawy-z-dnia-20-kwietnia-2004r-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-ryнку-pracy>).
- 2 Raport Rzecznika Praw Absolwenta na temat działalności akademickich biur karier w roku akademickim 2014/2015.
- 3 Raport Rzecznika Praw Absolwenta na temat działalności akademickich biur karier w roku akademickim 2014/2015.
- 4 Słownik języka polskiego (<https://sjp.pl/kariera>).
- 5 Raport Rzecznika Praw Absolwenta na temat działalności akademickich biur karier w roku akademickim 2014/2015.
- 6 Raport Rzecznika Praw Absolwenta na temat działalności akademickich biur karier w roku akademickim 2014/2015.
- 7 Raport Rzecznika Praw Absolwenta na temat działalności akademickich biur karier w roku akademickim 2014/2015.

Joanna Piechocka



Psycholog, doradca kariery, coach kariery i trener rozwoju osobistego. Zastępca kierownika biura karier i współpracy z absolwentami w Akademii im. Leona Koźmińskiego. Na co dzień zajmuje się doradztwem kariery z wykorzystaniem technik coachingowych. Wspiera studentów i absolwentów w skutecznym poszukiwaniu pracy i rozwoju zawodowym.