

RAPORT Z PRZEBIEGU REALIZACJI PROJEKTU „REJS DO KARIERY”



Spis treści

WSTĘP	3
WSPARCIE STUDENTÓW W UCZELNIACH EUROPEJSKICH	5
1. Podsumowanie kontaktów z uczelniami zagranicznymi	5
2. Seminary z przedstawicielami uczelni zagranicznych	5
WSPARCIE STUDENTÓW W UCZELNIACH POLSKICH	17
1. Pomoc na jaką mogą liczyć absolwenci w Polsce	17
2. Wyniki badania mailowego polskich uczelni	19
WYNIKI BADANIA ABSOLWENTÓW AKADEMII MORSKIEJ	23
1. Uczestnicy badania	23
2. Ocena studiów przez uczestników badania	25
2.1 Ogólny poziom zadowolenia ze studiów na Akademii Morskiej	25
2.2 Potrzeba uzupełnienia programu studiów	31
2.3 Kompetencje własne, zdobyte w trakcie studiów, a oczekiwania pracodawców	41
3. Sytuacja zawodowa uczestników badania	46
3.1 Pierwsza praca	46
3.2 Obecna sytuacja zawodowa	59
4. Aktywność i mobilność uczestników badania	70
4.1 Aktywność naukowa uczestników badania	70
4.2 Dodatkowa aktywność w czasie studiów	74
4.3 Mobilność uczestników badania	81
5. Podsumowanie i wnioski	90
6. Narzędzie badawcze	92
REKOMENDACJE	91

WSTĘP

Wyższe wykształcenie nie jest już niczym nadzwyczajnym, a staje się coraz bardziej powszechne – dyplom ma już ponad 26% aktywnych zawodowo Polaków – informuje Dziennik Gazeta Prawna. Jeszcze 8 lat temu wykształceniem wyższym mogło się pochwalić zaledwie 16% z nich.

Wyższy poziom wykształcenia społeczeństwa to powód do zadowolenia, jednak niepokojąca jest jego nierynkowa struktura powodująca zasilenie szeregów bezrobotnych przez osoby z dyplomem. Według danych resortu pracy na koniec września ubiegłego roku było ich prawie 213 tys. osób, czyli o 22 tys. więcej niż przed rokiem.

Wśród bezrobotnych uczelni wyższych są zarówno ekonomiści, pedagodzy, specjaliści od marketingu i handlu, jak i politolodzy i socjolodzy. Przedstawiciele urzędów pracy potwierdzają złą strukturę kształcenia. Pomimo bardzo wielu zarejestrowanych m.in. pedagogów, nie ma dla nich ofert pracy, ponieważ rynek jest nimi nasycony.

Jest natomiast sporo ofert pracy dla inżynierów, których kształci się stosunkowo mało – ich studia są kosztowne co większości szkół niepublicznych się nie opłaca. Z kolei uczelnie, które prowadzą kierunki techniczne nie potrafią wykorzystać swoich możliwości i brakuje na nie chętnych. Osoby kończące studia nie mają często praktycznego doświadczenia, czego już na starcie wymagają pracodawcy.

Z badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) prowadzonego przez GUS wynika, że liczba bezrobotnych z dyplomem wyniosła w II kwartale tego roku 247 tys. i zwiększyła się w ciągu roku o 28 tys. – ale faktycznie liczba takich osób może być większa niż wynika to z rejestrów urzędów pracy.

Dlaczego? Nie wszyscy rejestrują się w urzędach pracy, bo mają ubezpieczenie zdrowotne dzięki pracy rodziców albo są zbyt ambitni. Jednak rejestrując się w urzędzie bezrobotni mają szansę na staż u pracodawcy albo uzyskanie wsparcia finansowego na własny biznes.

Niestety perspektywy nie są najlepsze, bowiem pracodawcy obawiając się spowolnienia gospodarczego nie tworzą wiele nowych miejsc pracy.

W związku z tym Komisja Europejska chce przeznaczyć na walkę z bezrobociem wśród młodych osób 30 mld euro z unijnej polityki spójności – by ułatwić im znalezienie pracy najpóźniej w 4 miesiące po opuszczeniu szkoły, proponuje kwotę 4 mld euro do 2013 roku.

Jest to część nowej inicjatywy „Możliwości dla Młodych”, która przewiduje pomoc dla przedsiębiorstw i krajów UE, które znajdą sposoby na zatrudnienie młodzieży. Komisja Europejska chce zapewnić młodym ludziom, którzy zbyt wcześnie porzucili szkołę, aby znaleźli zatrudnienie albo wrócili do szkoły, natomiast tym mającym dyplom odpowiednią pierwszą pracę.

Próbując znaleźć odpowiedź na te problemy Akademia Morska w Gdyni realizuje projekt innowacyjny „Rejs do Kariery”

Jednym z ważniejszych problemów dotyczących uczelni wyższych jest brak przygotowania absolwentów do wyjścia na rynek pracy. Objawia się to stosunkowo wysoką liczbą bezrobotnych absolwentów szkół wyższych w statystykach urzędów pracy.

Problem dotyczy całej Polski. Według danych GUS (Bezrobocie rejestrowane I – II kwartał 2010 r.) na koniec czerwca 2010 r. zarejestrowanych było 172,7 tys. osób z wykształceniem wyższym (111,9 tys. kobiet – ok.65% ogółu zarejestrowanych osób z wykształceniem wyższym), w tym 20,7 tys. absolwentów szkół wyższych co stanowi około 12% bezrobotnych osób z wykształceniem wyższym.

Przyczyną stosunkowo wysokiego udziału absolwentów szkół wyższych wśród osób bezrobotnych oprócz oczywistych problemów dotyczących całego rynku pracy w Polsce (skutki kryzysu, relatywne zmniejszenie się liczby miejsc pracy) są specyficzne problemy dotyczące absolwentów. „Bardzo często zdobywana przez uczących się wiedza ma charakter czysto teoretyczny. Studenci zarówno dzienni, wieczorowi jak i zaoczeni, uczęszczają przede wszystkim na wykłady, mają mało ćwiczeń praktycznych i seminariów. Później w pracy nie potrafią wykorzystać przyswojonych informacji, działają schematycznie, czekają na pomoc i wskazanie sposobu rozwiązania problemu. A tymczasem pracodawcy oczekują od nich kreatywności, przedsiębiorczości i dużej samodzielności w działaniu. absolwenci szkół wyższych mają duży problem z odnalezieniem się na rynku pracy, z „bezbolesnym” przejściem z uczelni do pracy.

W rozwiązywaniu tego problemu powinny pomagać akademickie biura karier działające przy uczelniach wyższych. Ich pracownicy podejmują indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe dla studentów i absolwentów, prowadzą rozmowy doradcze, w trakcie których pomagają klientom:

- określić i skonfrontować swoje możliwości, umiejętności, kwalifikacje oraz oczekiwania z szansami na rynku pracy;
- dokładnie ocenić zainteresowania i predyspozycje zawodowe;
- opracować indywidualny plan poszukiwania pracy i ewentualnego doksztalcania się lub przekwalifikowania się.

Problemem jest jednak brak odpowiednich narzędzi, ustandaryzowanej metody, schematu pracy ze studentami ostatniego roku nauki na uczelniach wyższych. W ramach opisywanego projektu powstać ma właśnie efektywne narzędzie wsparcia przyszłych absolwentów uczelni wyższych na terenie całego kraju.

Celem ogólnym projektu jest wprowadzenie efektywnej metody (modelu) przygotowania studentów ostatniego roku nauki na uczelniach wyższych do wyjścia na rynek pracy oraz poprawy ich elastyczności. Wymiarom docelowym ma być zwiększenie wśród absolwentów uczelni wyższych umiejętności poruszania się po rynku pracy, zwiększenie efektywności poszukiwań pierwszego zatrudnienia, a co za tym idzie zmniejszenie poziomu bezrobocia wśród tej grupy. Efekt ten będzie można zmierzyć analizując dane Głównego Urzędu Statystycznego dotyczące bezrobocia wśród absolwentów szkół wyższych.

Cele szczegółowe to:

- opracowanie testu diagnozującego poziom przygotowania studentów do wejścia na rynek pracy,
- zdiagnozowanie aktualnej sytuacji absolwentów na rynku pracy województwa pomorskiego,
- przygotowanie narzędzi umożliwiających efektywne wprowadzanie absolwentów na rynek pracy.

WSPARCIE STUDENTÓW W UCZELNIACH EUROPEJSKICH

1. Podsumowanie kontaktów z uczelniami zagranicznymi

W związku z potrzebą realizacji seminariów z udziałem uczelni zagranicznych wysłano maile łącznie do 94 uczelni z 15 krajów /Hiszpania, Niemcy, Austria, Finlandia, Irlandia, Norwegia, Włochy, Litwa, Łotwa, Rumunia, Francja, Szwecja, Turcja, Portugalia i Słowacja/ z czego odpowiedziały 2 uczelnie z Włoch, 1 osoba ze Słowacji, 2 osoby z Portugalii, 1 osoba z Irlandii, 1 osoba z Norwegii i 2 osoby z Niemiec. Ponadto Akademia Morska stale współpracuje z Uczelniami Zagranicznymi, co wiąże się z licznymi kontaktami osobistymi, które również zostały uruchomione na potrzeby projektu. Na pierwszym seminarium mieliśmy przyjemność gościć 2 osoby ze Słowacji, a na drugim, uczelnię z Portugalii, jednakże ze względu na bardzo wysokie koszty biletów lotniczych przekraczające budżet projektu – mogła przybyć tylko jedna osoba. Na trzecie seminarium, które niestety nie doszło do skutku ze względu na opóźnienia w przelaniu transzy, zaproszone były 2 osoby z Niemiec. Seminarium to odbędzie się w terminie późniejszym, co da nam możliwość skonfrontowania i ewentualnego polepszenia wypracowanego modelu.

Seminaria w projekcie miały charakter zamknięty ze względu na ograniczoną ilość osób mogących brać w nich udział /40/.

2. Seminaria z przedstawicielami uczelni zagranicznych

W ramach realizacji projektu odbyły się dotychczas dwa seminaria z przedstawicielami uczelni zagranicznych, w ramach których zespół projektowy zapoznał się z doświadczeniem tych uczelni i stosowanymi przez nie modelami wsparcia. Zespół badawczy, wraz z koordynatorem, udał się również do uczelni zagranicznej, aby praktycznie poznać tamtejsze metody wsparcia studentów.

Seminarium z przedstawicielami TUKE Politechniki z Koszyc, 27-28 stycznia 2012r. Przedstawiciele uczelni słowackiej: Jan Šaliga i Linus Michaeli.

Zaproszeni zostali przedstawiciele trójmiejskich biur karier, pracodawcy i studenci, łącznie 36 osób.

W Politechnice Koszyckiej opieka nad studentami (i rekrutacja) leżą w gestii Biura Rektora oraz poszczególnych wydziałów. Na poziomie Biura Rektora działa Centrum informacyjno-doradcze (pod osobistą kontrolą Prorektora), do którego zadań należą:

- Opieka nad studentami i doradztwo.
- Organizacja:
 - Pomocy przy przeprowadzkach,

- Stypendiów i grantów od przyszłych potencjalnych pracodawców,
- Spotkań studentów z ważnymi słowackimi i zagranicznymi firmami ,
- Dnia Kariery – targów, podczas których studenci spotykają jednego dnia, w jednym miejscu przedstawicieli przyszłych potencjalnych pracodawców.
- Publikacja Dziennika “Haló TU”.
- Prowadzenie Klub Absolwenta.

Studenckie Centrum Informacyjno-Doradcze jest jednostką wspólną dla wszystkich wydziałów Politechniki w Koszycach. Od roku 2005 Centrum jest nadzorowane przez Biuro Rektora. Pracownicy Centrum (studenci TUKE) udzielają porad związanych ze studiowaniem zarówno obecnym jak i przyszłym studentom TUKE. Oprócz kontaktów osobistych, porady są również udzielane drogą mailową. Celem centrum jest udzielanie porad w zakresie finansów, prawa, psychologii oraz sfery duchowej. Centrum częściowo spełnia rolę biura karier, poprzez prowadzenie dwóch baz danych studentów. Zarejestrowani w bazach studenci są informowani mailem o wolnych miejscach pracy oraz o ofertach pracy dorywczej.

Na poziomie wydziału rekrutacją i opieką nad studentami zajmują się dwaj Prorektorzy (licencjat, magisterium, doktorat). Działalność koncentruje się głównie na rekrutacji przyszłych studentów wśród uczniów ostatnich klas szkół średnich.

Trudnością TUKE jest brak informacji zwrotnej od absolwentów (sukcesy i problemy na rynku pracy). Jedyne częściowe oficjalne informacje zwrotne pochodzą od “Przemysłowej rady wydziału”. Nieoficjalne informacje zwrotne tworzone są na bazie osobistych kontaktów absolwentów z nauczycielami.

Z punktu widzenia możliwości znajdowania zatrudnienia przez absolwentów istotne są działania „Przemysłowej Rady Wydziału”. Składa się ona z przedstawicieli wszystkich ważniejszych pracodawców w regionie. Jej głównym celem jest „synchronizacja” wymagań i potrzeb pracodawców z programami nauczania. Rada jest jednocześnie miejscem dyskusji o przyszłych trendach w przemyśle i wymaganiach dotyczących absolwentów. Dzięki takiej nieustającej informacji zwrotnej TUKE odpowiada na różnorodne potrzeby edukacyjne nie tylko w regionie wschodniej Słowacji, ale też całej Słowacji i Europy Środkowej, szczególnie, że wiele ze specjalizacji oferowanych na uczelni jest dostępnych tylko tutaj.

Dbłość o przyszłego absolwenta uwidacznia się również w misji uczelni – TUKE jest świadoma związku jakości kształcenia z możliwościami absolwenta na rynku pracy. Misją Politechniki w Koszycach jest dostarczanie wiedzy naukowej i technologicznej, innowacji oraz pracowników w celu zapewnienia bezpiecznej przyszłości i wysokiej jakości życia. Założenia te będą osiągnięte poprzez innowacyjne projekty badawcze oraz doskonałą jakość kształcenia na wszystkich Wydziałach uczelni. Zgodnie z deklaracją zawartą w misji, Politechnika w Koszycach jako jedyna uczelnia wyższa na Słowacji spełniła wymagania standardu EN ISO 9001:2000 i otrzymała certyfikat jakości „Dostarczanie procesów edukacyjnych i badawczych oraz inicjatyw przedsiębiorczości w ramach państwowej szkoły wyższej”. Certyfikat ten nie tylko potwierdza jakość kształcenia na uczelni, ale również może być pomocny dla absolwentów na początku ich kariery i profesjonalnych osiągnięć. Strategiczne kierunki badań na Politechnice, w których TUKE może poszczycić się doskonałym poziomem na skalę międzynarodową, są obecne w pięciu centrach doskonalenia TUKE, ufundowanych z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej kwotą 20.7 milionów euro. Są to:

(1)Wydział Elektroniki i Informatyki (FEI) – Centrum informacji i technologii komunikacji dla systemów opartych na wiedzy, (2)Centrum doskonalenia badań nad nowoczesnymi materiałami i technologiami w elektronice samochodowej (3)Wydział Górnictwa, Ekologii, Kontroli Procesu i Geotechnologii (FBERG) - Centra doskonalenia badań nad pozyskiwaniem i wydobywaniem zasobów ziemi, (4)Wydział Inżynierii Lądowej i Wodnej (SvF) - Centrum doskonalenia badań nad nowoczesnymi strukturami budowlanymi, materiałami i technologiami, (5)Wydział Inżynierii Mechanicznej (SjF) - Centrum badań i kontroli nad zagrożeniami technicznymi, środowiskowymi i ze strony człowieka w zrównoważonym rozwoju produkcji i produktów w zakresie inżynierii mechanicznej.

Rok 2010 przyniósł również istotne zmiany w nauczaniu. Uczelnia zaoferowała szeroką gamę dziennych programów nauczania w tym: 81 studiów licencjackich, 77 magisterskich i 55 doktoranckich. Na dzień 31 października 2010r. w TUKE studiowało 16,630 studentów. Głównym celem uczelni jest przede wszystkim poprawa jakości kształcenia oraz podniesienie poziomu osiągnięć. W 2009 roku 5028 studentów studiów dziennych i zaocznych ukończyło z powodzeniem edukację na Politechnice, przy czym warto zauważyć, że liczba studentów dziennych jest coraz większa w stosunku do liczby studentów zaocznych.

Zapewnieniem wsparcia i promocji uczelni oraz jak najlepszego przygotowania przyszłych wykwalifikowanych pracowników służy współpraca z wieloma prestiżowymi krajowymi i międzynarodowymi firmami i przedstawicielami przemysłu, a także z różnymi organizacjami i instytucjami. Współpraca ta skupiała się głównie na kształceniu, badaniach i rozwoju nowych technologii (np. wydział Metalurgii przygotował ponad 100 projektów w ramach współpracy z przemysłem na łączną kwotę 145 tysięcy euro. Wydział Inżynierii Mechanicznej współpracę z firmami skupił na rozwijaniu projektów technicznych, wspólnych badaniach i projektach naukowych, budowaniu wspólnych miejsc pracy i laboratoriów. Wydział Inżynierii Elektrycznej i Informatyki współpracę z szeroko pojętym biznesem ukierunkował na dostarczanie usług, będących głównymi zadaniami wydziału, a w szczególności: kształceniu, badaniu i rozwoju np. przeprowadzaniu analiz i badań, rozwoju metod programowania, pomiarach i ekspertyzach, rozbudowie prototypów i innych urządzeń, doradztwie, treningu, kursach i konsultacjach. Istotne jest tu zdobywanie wiedzy praktycznej. Wydział Inżynierii Lądowej i Wodnej swoją działalność ekspercką koncentruje na badaniach, przeprowadzaniu ekspertyz i projektów. Celem tych działań jest nieustający rozwój na polu konstrukcji i inżynierii wodnej i lądowej. Wydział Ekonomiczny w trakcie swojej działalności rozwinął współpracę z bankami i instytucjami finansowymi w regionie. Wydział Technologii Przemysłowych współpracuje z partnerami z branży przemysłowej oraz innymi instytucjami edukacyjnymi. Wydział Lotnictwa współpracuje z partnerami takimi jak m.in.: Ministerstwo Obrony, Dowództwo Sił Zbrojnych, Akademia Sił Zbrojnych.

Podnoszeniu jakości kształcenia służy zmiana sposobu finansowania uczelni z wyliczeń opartych na ilości studentów na wyliczenia uwzględniające działalność naukową i poziom wykształcenia absolwentów.

Seminarium z przedstawicielem ISCTE Business School z Lizbony – Nadii Leitão, odbyło się w dniach: 21-22 lutego. Uczestniczyły w nim 42 osoby. Największą grupę uczestników stanowiły biura karier z całej Polski m.in. z Konina, Wrocławia, Chełmu, Lublina, Legnicy, Białostoku, Włocławka, Poznania a także liczne uczelnie Trójmiejskie zarówno te państwowe jak i prywatne. Oprócz powyższych osób w seminarium uczestniczyli także studenci oraz przedsiębiorcy /potencjalni pracodawcy/ co przyczyniło się to do ożywionych dyskusji, dających obraz punktu widzenia i problemów każdej z zainteresowanych stron.

ISCTE Business School jest uczelnią państwową. Studia są płatne, opłata wynosi 7000€ za pierwszy rok akademicki. Misją uczelni jest dostarczenie międzynarodowej perspektywy studentom. Szkoła może pochwalić się coraz większą liczbą międzynarodowych studentów ze wszystkich kontynentów. Studiują oni głównie kierunki magisterskie prowadzone w języku angielskim. Studiowanie w ISCTE Business School jest również okazją do poznania innych kultur, co może być pierwszym krokiem w międzynarodowej karierze. Liczba studentów, którzy decydują się na taką właśnie międzynarodową karierę zwiększa się w każdym roku.

Obecnie uczelnia prowadzi około 50 kursów w języku angielskim na poziomie licencjatu. Ponadto, na poziomie studiów magisterskich, MBA, DBA oraz doktoranckich istnieje wiele ścieżek nauczania prowadzonych całkowicie w języku angielskim. Każdego roku do ISCTE Business School w ramach wymiany studenckiej przyjeżdża około 250 studentów z 30 różnych krajów i mniej więcej taka sama liczba studentów ISCTE Business School uczestniczy w zajęciach za granicą, pobierając nauki na jednym ze współpracujących uniwersytetów.

Uczelnia może pochwalić się wskaźnikiem zatrudnienia absolwentów - jest niezwykle wysoki i sięga niemal 100% (w dobie kryzysu wynik ten wyniósł 97%). Poziom zatrudnienia studentów ISCTE Business School, jeszcze przed uzyskaniem tytułu magistra wynosi 80%. Wielu studentów znajduje pracę na wysokich stanowiskach w dużych międzynarodowych firmach. Te sukcesy uczelnia zawdzięcza nie tylko reputacji uczelni i wspieranemu przygotowaniu studentów, ale również profesjonalnemu zespołowi Biura Karier, który to zespół przygotowuje i dostarcza studentom kontakty i narzędzia niezbędne do osiągnięcia sukcesu podczas procesu rekrutacji.

Zadaniem Biura Karier jest ułatwienie kontaktów pomiędzy korporacjami i studentami poprzez organizację paneli rekrutacyjnych, targów pracy, praktyk oraz innych sposobów kontaktu. Pracując aktywnie ze studentami i firmami Biuro Karier ISCTE BS ma na celu pomoc studentom w znalezieniu właściwego miejsca w kontekście ich przyszłej kariery oraz rozwijać umiejętności studentów poprzez indywidualne doradztwo i ocenę ich zdolności. Działania te mają na celu uświadomienie studentom celów, które chcą osiągnąć, ich słabych i mocnych stron oraz preferencji zawodowych. Biuro Karier pracuje aktywnie ze studentami już od pierwszego roku ich nauki, pomaga studentom znaleźć właściwe dla nich miejsce z perspektywy rozwoju kariery. BKS zajmuje się przygotowaniem i organizacją takich działań jak:

- Tydzień podnoszenia umiejętności -poświęcony warsztatom tematycznym prowadzonym przez pracodawców, których celem jest dostarczenie studentom Business School pożytecznych umiejętności biznesowych. W trakcie tego tygodnia studenci i absolwenci, obecnie pracujący w różnych firmach, mogą przekazać sobie informacje podczas konferencji i prezentacji.
- Tydzień Kariery - wydarzenie, podczas którego absolwenci Business School dzielą się swoim doświadczeniem dotyczącym świata biznesu.
- Ułatwianie kontaktu pomiędzy studentami a rekruterami poprzez:
- Oferty pracy - Firmy mogą skorzystać z naszych usług Biura Karier i opublikować oferty pracy. Jest to najlepszy sposób informowania studentów ISCTE BS o wolnych stanowiskach.
- CD-Rom Absolwentów - Poprzez utworzenie płyty CD-Rom z danymi wszystkich licencjatów i magistrów z danego semestru a następnie dystrybucję tejże płyty do firm na całym świecie BKS ułatwia kontakt pomiędzy przedsiębiorcami a studentami.
- Forum Kariery - Coroczne targi pracy, na których ponad 60 pracodawców prezentuje swoje firmy oraz prowadzi warsztaty i prezentacje dla studentów.
- Prezentacje firm - W trakcie roku akademickiego firmy rekrutacyjne przygotowują prezentacje dla studentów Business School, tak aby zapoznać studentów z działalnością tych firm oraz wyjaśnić ich procedury naboru kandydatów.
- CV dostępne w sieci - Poprzez portal ISCTE BS Networking, firmy mogą przeszukiwać bazę CV studentów i w ten sposób znaleźć odpowiednich kandydatów na dane miejsce pracy.
- Utrzymywanie kontaktu z absolwentami poprzez:
- ISCTE BS Networking Portal społeczności Business School, który pomaga utrzymać kontakt pomiędzy studentami, absolwentami i pracodawcami.
- Biuletyn Wydawany co miesiąc przez Biuro Karier dostarczający informacji, jak również wspomagający utrzymanie kontaktu z absolwentami.
- Nagrody dla studentów – studenci zachęceni są do udziału w międzynarodowych konkursach dotyczących biznesu. Innowacyjny program, który przygotowuje studentów do procesu rekrutacji i selekcji gwarantuje najwyższy poziom przygotowania. BKS promuje bezpośrednie i profesjonalne związki z firmami krajowymi i międzynarodowymi.
- Program Najlepsi ISCTE BS- promujący najlepszych studentów i stymulujący rozwój kultury doceniającej wysiłek i działanie jednostki.
- Program Ćwiczenia Umiejętności - oparty na przygotowaniu zindywidualizowanego planu przygotowania studenta do osiągnięcia sukcesu podczas procesu rekrutacyjnego. Program Ćwiczenia Umiejętności dostarcza studentom narzędzi oraz wiedzy, tak, aby stali się oni bardziej konkurencyjni niż kandydaci z innych uczelni biznesowych. Dzieje się to poprzez indywidualne spotkania oraz warsztaty, które wspierają studentów przed każdym kolejnym etapem rekrutacji. Program ten spotkał się z dużym uznaniem ze strony uczestników, którzy chwalą jego innowacyjność, użyteczność i efektywność. Poprzez ten program studenci mogą rozwijać i ćwiczyć różne aspekty swoich umiejętności: od tego, jak efektywnie pracować w grupie podczas przygotowywania projektu do tego, jak wypaść najlepiej podczas rozmowy o pracę (rozwijanie umiejętności miękkich).

- Osobisty Program Rozwoju – ISCTE BS stara się rozwijać umiejętności studentów jednocześnie pomagając im w poszukiwaniu możliwości osiągnięcia kariery (zarządzania karierą). Od momentu wstąpienia w progi uczelni BKS oferuje studentom poradnictwo, wspomagając ich w rozwijaniu ich perspektyw kariery oraz strategiach jej osiągnięcia. Warsztaty, indywidualne doradztwo oraz ocena własnych możliwości pomagają studentom w dokonaniu samooceny oraz identyfikacji możliwości kariery w odniesieniu do ich słabych i mocnych stron a także ich preferencji. Pracując aktywnie z uczestnikami kursu już od samego początku, ISCTE BS stara się pomagać studentom w dokonaniu samoanalizy oraz w kontakcie z rynkiem pracy tak, by znaleźli się oni już na samym początku kariery zawodowej na właściwej drodze.
- Informacje dla firm i utrzymywanie z nimi kontaktu
- Forum Kariery - Aby umocnić więzy pomiędzy studentami i wiodącymi firmami, uczelnia organizuje Forum Kariery, w którym uczestniczy ponad 60 firm.
- Praktyki - Są Państwo zainteresowani praktykami w firmie? Wystarczy się z nami skontaktować. Praktyki Programowe, Praktyki Profesjonalne, Letni Program Praktyk.
- Prezentacje Firm - Nie musicie Państwo czekać na Targi Pracy aby zatrudnić naszych studentów! Sesje informacyjne są ustalane indywidualnie.
- Biuletyn - Poprzez rubrykę „Poznaj Firmę” można zaprezentować korporację studentom ISCTE Business School.
- Studium Przypadku - Firmy mogą przekazać naszym studentom studia przypadku. Wiemy, że kontakt z realiami biznesu jest jednym z najważniejszych aspektów efektywnej nauki.
- Warsztaty - Uzupełniamy wiedzę szkolną warsztatami. Zapraszamy firmy aby pokazały nowe perspektywy rzeczywistości pracowniczej. Jest to jest doskonałe przygotowanie naszych studentów.
- Letni Program Praktyk - W okresie czerwiec-wrzesień, korporacje i studenci mają możliwość wspólnej pracy. Jest to sposób przybliżenia studentom doświadczenia pracy a firmom pierwszego kontaktu ze studentami ISCTE BS.
- Program Doskonałości Zarządzania - Ten program pozwala nagradzać firmom najlepszych studentów.
- ISCTE BS Networking - Pionierskie narzędzie pozwalające na bezpośredni kontakt z studentami i absolwentami. Wystarczy odwiedzić stronę <http://ibsnetworking.iscte-iul.pt>, gdzie można: Uzyskać dostęp do CV studentów; Zarejestrować i aktualizować profil firmy; Tworzyć nowe oferty pracy; Zapisać się na Letni Program Praktyk; Zapisać się na forum Kariery; Sprawdzać wiadomości z uczelni; Kontaktować się ze studentami.

Atutem uczelni jest duża elastyczność i podążanie za potrzebami rynku pracy: np. na niektórych kierunkach zajęcia odbywają się w godzinach popołudniowych, tak aby nie przeszkadzały w zobowiązaniach zawodowych; uczelnia proponuje szeroki wachlarz przedmiotów będący odpowiedzią na zróżnicowane zainteresowania i specjalności; ISCTE BS posiada międzynarodowe środowisko naukowe studentów i kadry naukowej (60%); na niektórych kierunkach zajęcia prowadzone wyłącznie w języku angielskim;

Uczelnia i BKS chętnie posługują się formą reklamy przez polecenie i modelowaniem – w krótkich wypowiedziach uczestnicy działań, zarówno absolwenci jak i studenci mają okazję ocenić aktywności proponowane przez uczelnię.

Absolwenci uczelni odgrywają znaczącą rolę w rozwoju szkoły. Stanowią pomoc w tworzeniu nowych miejsc pracy i możliwości praktyk dla studentów a także otwierają drzwi do świata wielkich korporacji. Absolwenci często występują jako prowadzący podczas różnorodnych szkoleń, wnosząc swoje bezcenne doświadczenie biznesowe do sali wykładowej. Wspomagają studentów, nadzorują studenckie projekty, przekazują rady zarządowi uczelni oraz są ambasadorami szkoły podczas targów pracy i rekrutacji. Szkoła oferuje swoim absolwentom szeroki wachlarz możliwości współpracy zapraszając na wykłady i doceniając sukcesy. Misją pracowników jest promowanie współpracy z absolwentami, a także pomoc i regularne informowanie byłych studentów o działaniach uczelni.

Seminarium w Barcelonie, Daty spotkań: 5.03 – 7.03.2012 w biurze karier Universitat de Barcelona z jej pracownikami: Anna Lluch Guasch, Monsterrat Naranjo Hernandez, Maria Angels Colomera Besga oraz przedstawicielem Universitat Politecnica, panem Ricardem Mas Filol.

Sevei d'Atencio a l'Estudiant to centrum pomocy studentom na Universitat de Bracelona. Realizuje pomoc w zakresie: informacji i dokumentacji (ogólne informacje i indywidualne doradztwo), wsparcia obecnych i nowych studentów (realizacja zajęć przeznaczonych dla przyszłych studentów - poinformowanie o istniejących kierunkach studiów oraz dostępnej pomocy, zwłaszcza pomocy w zaadaptowaniu się do nowego środowiska edukacyjnego), ofertach pracy i praktyk na UB, programach integracyjnych.

Centrum mieści się w osobnym budynku, w którym usytuowane jest jeszcze kilka punktów usług dla studentów (np. punkt medyczny) . Jest instytucją dostępną dla studentów wszystkich uczelni wyższych w Barcelonie, czyli dla 80 tysięcy studentów. Bezpośrednią pracą ze studentem zajmuje się 3 pracowników – 2 pedagogów i psycholog, całe biuro liczy kilkudziesięciu pracowników, konkretne zadania np. warsztaty realizowane są przez zatrudnianych wykładowców.

Centrum w dużym zakresie stara się organizować zajęcia dla potencjalnych studentów (uczniów tutejszych szkół średnich i odpowiedników gimnazjów) w celu pomocy w podjęciu decyzji o kierunku studiów zgodnych z zainteresowaniami, zdolnościami itd.

Na poszczególnych etapach studiów oferowane są następujące zajęcia: w momencie rozpoczynania studiów - ułatwiające adaptację, w trakcie studiów zajęcia pomagające sprecyzować profil przyszłej pracy, wreszcie na zakończenie studiów - oferta technik ułatwiających znalezienie pracy lub dalsze kształcenie.

Typy zajęć dla studentów UB:

- Klub Pracy UB (rodzaj kafejki internetowej), w której co poniedziałek studenci (za niewielką opłatą) mogą korzystać z kilkunastu laptopów i drukarki. Sala ta wyposażona jest w liczne materiały pomocnicze: można tu znaleźć katalogi zakładów pracy, fachowe wydawnictwa służące wyszukiwaniu ofert pracy, publikacje typu

bibliografia, oferty publiczne, aktualną prasę, specjalistyczne czasopisma, publikacje specjalistów ds. rynku pracy, ulotki z wzorami dokumentów aplikacyjnych. W Klubie Pracy studenci mają dostęp do aplikacji Antena Porta22-UB która ułatwia przeszukiwanie rynku pracy; pomoc w pisaniu cv, listów motywacyjnych itd., oraz wysyłanie dokumentów aplikacyjnych. W dniu Klubu Pracy pedagodzy i psycholog są dostępni dla studentów. Możliwe jest więc doradztwo profesjonalistów w dziedzinie orientacji zawodowej. Klub służy również wymianie doświadczeń wśród studentów UB. Dostępna jest tu informacja na temat wszystkich zajęć oferowanych przez UB, służąca lepszej orientacji studentów w możliwościach poszerzania kwalifikacji.

- Kursy formacyjne w zakresie kompetencji zawodowych: kursy uzupełniające, których celem jest ułatwienie wejścia na rynek pracy. Czas trwania takiego kursu to 10 godzin, kurs jest częściowo odpłatny (20 euro). Udział w kursie ma wartość jednego zaliczenia w ramach przedmiotów do wyboru. Kursy te są dostępne w następujących blokach tematycznych:

1. Poszukiwanie pracy:

- jak najlepiej znaleźć pracę,
- jak poznać swoje możliwości (osobowość, znajomość mocnych i słabych stron, itp.)
- czy student potrafi znaleźć lub zmienić pracę z łatwością?
- jak poradzić sobie z testami psychometrycznymi i technikami selekcji
- jak szukać pracy w administracji publicznej

2. Umiejętności zawodowe:

- nauka lepszego komunikowania się
- pewność siebie: podstawa rozwoju zawodowego
- jak radzić sobie ze stresem
- jak organizować sobie pracę
- jak pracować w grupie
- komunikacja pisemna: nauka lepszego i bardziej efektywnego pisania
- techniki krytycznego myślenia
- rozwijanie technik przywódczych
- przedsiębiorczość: jedna z opcji zawodowych
- umiejętne zarządzanie emocjami w poszukiwaniu lub polepszaniu pracy
- inteligencja emocjonalna w procesie selekcji
- networking: uzupełnij i uatrakcyjnij swoje cv
- jak przemawiać publicznie
- na czym polega negocjowanie
- umiejętności zawodowe i personalne
- podejmowanie decyzji i rozwiązywanie konfliktów
- stosunki międzykulturowe: umiejętności pracy z osobami pochodzącymi z różnych kultur;
- rozwiązywanie konfliktów w środowiskach wielokulturowych

3. Targi orientacji zawodowej - Każdego roku organizowane są jednodniowe targi w formie konferencji, których celem jest lepsza informacja o istniejących technikach poszukiwania pracy. Program: jak zapoczątkować poszukiwanie pracy; narzędzia poszukiwania pracy; procesy selekcji pracowników; wyjścia do zakładów pracy; praktyki za granicą; doświadczenia absolwentów; dalsze kształcenie.

4. Spotkania z profesjonalistami-doradcami, głównie warsztaty z przedstawicielami firm, przyszłymi potencjalnymi pracodawcami. Liczebność takiej grupy szkoleniowej wynosi maksymalnie 15 osób.

Najczęstszą formą pomocy jest organizowanie szkoleń i warsztatów dla poszczególnych wydziałów, z uwzględnieniem ich specyficznych potrzeb (np. inteligencja emocjonalna, asertywność, relacje interpersonalne, rozwiązywanie konfliktów, networking). Biuro karier odpowiada za organizację merytoryczną, w tym znalezienie specjalistów z zewnątrz, a rekrutacją i organizacją na wydziale zajmują się wyznaczeni tutorzy. Takie warsztaty i szkolenia są częściowo odpłatne dla studentów (koszt to 20 euro) resztę pokrywa uczelnia.

Kontakt z absolwentami polega głównie na przysyłaniu ofert studiów podyplomowych i doktoranckich oraz szkoleń drogą mailingu lub pocztą tradycyjną.

Podsumowanie seminariów:

TUKE Koszyce:

Centrum informacyjno-doradcze działa przy Biurze Rektora, pod osobistą kontrolą Prorektora.

Pracownicy Centrum udzielają porad związanych ze studiowaniem zarówno obecnym jak i przyszłym studentom TUKE. Oprócz kontaktów osobistych, porady są również udzielane drogą mailową. Celem centrum jest udzielanie porad w zakresie finansów, prawa, psychologii oraz sfery duchowej. Centrum częściowo spełnia rolę biura karier, poprzez prowadzenie dwóch baz danych studentów. Zarejestrowani w bazach studenci są informowani mailem o wolnych miejscach pracy oraz o ofertach pracy dorywczej.

Z punktu widzenia możliwości znajdowania zatrudnienia przez absolwentów istotne są działania „Przemysłowej Rady Wydziału”. Składa się ona z przedstawicieli wszystkich ważniejszych pracodawców w regionie. Jej głównym celem jest „synchronizacja” wymagań i potrzeb pracodawców z programami nauczania. Rada jest jednocześnie miejscem dyskusji o przyszłych trendach w przemyśle i wymaganiach dotyczących absolwentów.

Uczelnia współpracuje z wieloma prestiżowymi krajowymi i międzynarodowymi firmami i przedstawicielami przemysłu.

Misją Politechniki w Koszycach jest dostarczanie wiedzy naukowej i technologicznej, innowacji oraz pracowników w celu zapewnienia bezpiecznej przyszłości i wysokiej jakości życia. Założenia te będą osiągnięte poprzez innowacyjne projekty badawcze oraz doskonałą jakość kształcenia na wszystkich wydziałach uczelni. Uczelnia potwierdziła swoje ukierunkowanie na jakość kształcenia zdobywając certyfikat ISO. Priorytetem uczelni jest dbanie o jakość kształcenia oraz stałe podnoszenie poziomu osiągnięć. W związku z tym kładziony jest duży nacisk na ofertę studiów dziennych. Politechnika proponuje szeroką gamę dziennych programów nauczania, w tym: 81 studiów licencjackich, 77 magisterskich i 55 doktoranckich. Liczba studentów dziennych jest coraz większa w stosunku do liczby studentów zaocznych.

Podnoszeniu jakości kształcenia służy zmiana sposobu finansowania uczelni z wyliczeń opartych na ilości studentów na wyliczenia uwzględniające działalność naukową i poziom wykształcenia absolwentów.

ISCTE Business School Lizbona:

Uczelnia kładzie nacisk na jak najwyższy poziom kształcenia i zdobywanie doświadczenia w międzynarodowym środowisku (studenci i wykładowcy, liczne wymiany) oraz edukację w języku angielskim (50 kursów).

Kluczem do rozumienia filozofii uczelni jest aktywność. Poziom zatrudnienia studentów ISCTE Business School, jeszcze przed uzyskaniem tytułu magistra wynosi 80%. Biuro Karier pracuje ze studentami już od pierwszego roku ich nauki. Wsparcie studentów polega na stwarzaniu licznych okazji do aktywnego kształtowania przyszłej kariery poprzez rozwój umiejętności i zdobywanie doświadczenia. Działania BKS obejmują trzy obszary: wspieranie rozwoju studenta, ułatwianie kontaktu pomiędzy studentami a rekruterami, utrzymywanie kontaktu z absolwentami. Poszczególne działania to: Tydzień podnoszenia umiejętności -warsztaty tematyczne zwiększające umiejętności biznesowe; Tydzień Kariery -spotkania z absolwentami; CD-Rom Absolwentów z danymi wszystkich licencjatów i magistrów z danego semestru dystrybuowany do firm na całym świecie; Forum Kariery - coroczne targi pracy wraz warsztatami i prezentacjami dla studentów; Prezentacje firm rekrutacyjnych i zapoznanie studentów z ich działalnością oraz procedurami naboru kandydatów; portal społecznościowy ISCTE BS Networking z bazą CV dostępną w sieci; biuletyn wydawany co miesiąc przez Biuro Karier; Nagrody dla studentów biorących udział w międzynarodowych konkursach dotyczących biznesu; Program Najlepsi ISCTE BS- promujący najlepszych studentów i stymulujący rozwój kultury doceniającej wysiłek i działanie jednostki; Program Ćwiczenia Umiejętności - zindywidualizowany plan przygotowania studenta do osiągnięcia sukcesu podczas procesu rekrutacyjnego; Osobisty Program Rozwoju –plan zarządzania karierą; praktyki programowe, praktyki profesjonalne, letni program praktyk; studium przypadku przekazywane studentom wprost od praktyków.

Atutem uczelni jest duża elastyczność i podążanie za potrzebami rynku pracy: np. na niektórych kierunkach zajęcia odbywają się w godzinach popołudniowych, tak aby nie przeszkadzały w zobowiązaniach zawodowych; uczelnia proponuje szeroki wachlarz przedmiotów będący odpowiedzią na zróżnicowane zainteresowania i specjalności;

Uczelnia i BKS chętnie posługują się formą reklamy przez polecenie oraz modelowaniem pożądanых postaw. Absolwenci uczelni odgrywają w tym znaczącą rolę. Stanowią pomoc w tworzeniu nowych miejsc pracy i możliwości praktyk dla studentów a także otwierają drzwi do świata wielkich korporacji. Absolwenci często występują jako prowadzący podczas różnorodnych szkoleń i warsztatów, prezentują również swoje osiągnięcia, opiekują się studentami.

Universitat de Barcelona:

Centrum pomocy studentom mieści się w osobnym budynku, w którym usytuowane jest jeszcze kilka punktów usług dla studentów (np. punkt medyczny). Bezpośrednią pracą ze studentem zajmuje się 3 pracowników – 2 pedagogów i psycholog, całe biuro liczy kilkudziesięciu pracowników, konkretne zadania np. warsztaty realizowane są przez zatrudnianych wykładowców.

Pomoc oferowana przez centrum rozpoczyna się od informowania przyszłych studentów o istniejących kierunkach studiów oraz dostępnej pomocy, zwłaszcza pomocy w zaadaptowaniu się do nowego środowiska edukacyjnego. Na poszczególnych etapach studiów oferowane są następujące zajęcia: w momencie rozpoczynania studiów - ułatwiające adaptację, w trakcie studiów zajęcia pomagające sprecyzować profil przyszłej pracy, wreszcie na zakończenie studiów - oferta technik ułatwiających znalezienie pracy lub dalsze kształcenie.

Typy zajęć dla studentów UB:

Klub Pracy UB; aplikacja Antena Porta22-UB; doradztwo profesjonalistów w dziedzinie orientacji zawodowej; informacja na temat wszystkich zajęć oferowanych przez UB; 10-cio godzinne kursy w zakresie kompetencji zawodowych (bloki: poszukiwanie pracy, umiejętności zawodowe) traktowane jako zaliczenie (częściowo odpłatne); targi orientacji zawodowej przybliżające techniki poszukiwania pracy; spotkania z profesjonalistami-doradcami, głównie warsztaty (grupy 15 osobowe) z przedstawicielami firm.

Biuro karier odpowiada za organizację merytoryczną, w tym znalezienie specjalistów z zewnątrz, a rekrutacją i organizacją na wydziale zajmują się wyznaczeni tutorzy.

Wnioski z seminariów:

Uczelnie zachodnie (Lizbona, Barcelona) mają zdecydowanie lepiej rozwinięte modele wspierania absolwentów. Uczelnia koszycka podzieliła się bardzo istotnym doświadczeniem, jakim jest zmiana kryterium dofinansowania z ilości studentów na promowanie jakości kształcenia.

Doświadczenia prezentowanych uczelni pokazują, że zasadne jest stawianie procesu wspierania studenta i absolwenta wysoko na liście priorytetów. Za pełnym rozumieniem istotności zadania, jakim jest wspieranie rozwoju studentów, idą spore nakłady organizacyjne, osobowe i finansowe. Biura karier, a właściwie centra pomocy studentom znajdują się w dogodnych, niezależnych od pracy dydaktycznej lokalach z pełnym wyposażeniem np. w sprzęt biurowy.

Kontakt z przyszłym klientem Centra rozpoczynają jeszcze przed rekrutacją, na poziomie szkolnictwa średniego, służąc pomocą w jak najlepszym wyborze kierunku studiów i nawiązując kontakt z przyszłym beneficjentem swych działań (forma autoreklamy). Następnie Biura Karier pracują ze studentami od pierwszego roku ich nauki. Ułatwiają adaptację, pomagają sprecyzować profil przyszłej pracy, przybliżają techniki ułatwiające znalezienie pracy i przedstawiają praktyki firm rekruterskich, gromadzą ogłoszenia o praktykach i pracy. Udzielają

porad w zakresie finansów, prawa, psychologii. Ważnym sposobem zwiększania szans studenta jest zdobywanie doświadczenia – praktycznego i na skali międzynarodowej. Aktywne kształtowanie umiejętności studenta i aktywne kształtowanie przyszłej kariery odbywa się poprzez szereg działań i przedsięwzięć – warsztatów praktycznych i kursów kompetencji, studium przypadków, spotkań, targów, konsultacji indywidualnych i profesjonalnego doradztwa zawodowego, wsparcia technicznego, szkolenia z technik poszukiwania pracy. Oferta warsztatowo-szkoleniowa dostosowana jest do indywidualnego zapotrzebowania studentów. Konkretnie zadania np. warsztaty realizowane są przez zatrudnianych wykładowców lub absolwentów oraz przedstawicieli firm i przedsiębiorstw. Biuro karier odpowiada za organizację merytoryczną, a rekrutacją i organizacją na wydziale zajmują się wyznaczeni tutorzy. Szkolenia i warsztaty cieszą się dużą rangą – stanowią podstawę zaliczenia.

Uczelnie kładą duży nacisk na jak najwyższą jakość szkolenia (w tym naukę języka obcego), rozumiejąc, że tylko najlepiej przygotowany absolwent jest konkurencyjny na rynku pracy oraz jest najlepszą reklamą swej uczelni. Sposobem osiągania jak najwyższych wyników kształcenia jest stały kontakt z praktykami – firmami i przedsiębiorstwami – korzystanie z ich praktycznego doświadczenia i elastyczne reagowanie na przedstawiane potrzeby rynku. W praktyce ma to odzwierciedlenie w różnorodności stale uaktualnianej oferty kierunków studiów na najwyższym poziomie oraz promowaniu i nagradzaniu najlepszych studentów.

Niezmiernie ważną rolę w kontaktach ze studentami, absolwentami, rekruterami i pracodawcami odgrywają współczesne narzędzia medialne – Internet i specjalne portale tematyczne. Internet służy jako podstawowy komunikator dla wszystkich zainteresowanych stron, a kluczowe jest tu korzystanie z bazy CV i prezentowanie firm. Ciekawą praktyką jednej z uczelni jest dystrybucja CD-Rom'u z bazą aktualnych absolwentów.

WSPARCIE STUDENTÓW W UCZELNIACH POLSKICH

1. Pomoc na jaką mogą liczyć absolwenci w Polsce

Pierwsza Praca - rozległy program wprowadzony w 2002 roku, oferuje absolwentom wachlarz możliwości i pomocy specjalistycznej, ma na celu zwiększenie naszych szans na zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego - w formie subsydiowanego stażu, subsydiowanej pracy (czyli takiej, której koszty refunduje pracodawcy Urząd Pracy), wolontariatu, podjęcia samodzielnej działalności gospodarczej lub udziału w szkoleniach Program Pierwsza Praca obejmuje 5 segmentów:

1. Małe i średnie przedsiębiorstwa - szansa na pracę lub staż, o tyle większa, że urząd pracy refunduje pracodawcy koszty wypłacanego zatrudnionemu absolwentowi wynagrodzenia (do wysokości zasiłku dla bezrobotnych) oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Tu zalicza się staż absolwencki - odbywa się on na podstawie umowy zawieranej, na okres od 3 do 12 miesięcy, między Urzędem Pracy a pracodawcą. Absolwentowi w okresie odbywania stażu przysługuje stypendium stażowe w wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Szansę na staż należy wykorzystać w okresie do upływu 12 miesięcy od dnia określonego w dyplomie, bo przez taki okres przysługuje nam statut absolwenta.
2. Samozatrudnienie - urzędy pracy wspierają podejmowanie własnej działalności gospodarczej przez absolwentów. Pomoc ta obejmuje świadczenie usług doradczych w zakresie oceny własnych predyspozycji, planowania i tworzenia własnej firmy, upowszechnianie informacji na ten temat a także system szkoleń oraz program tanich kredytów i poręczeń kredytowych jak również dopłat do oprocentowania (w porozumieniu z Bankiem Gospodarstwa Krajowego) oraz dofinansowanie składek w części przeznaczonych na ubezpieczenie wypadkowe oraz rentowe. Wszystko to ma nam ułatwić podejmowanie własnej działalności gospodarczej.
3. Kształcenie - urzędy pracy organizują szkolenia a także mają możliwość udzielania pożyczek szkoleniowych.
4. Wolontariat - ta forma aktywizacji zawodowej polega na świadczeniu nieodpłatnej pracy przez młodych ludzi na rzecz organizacji pozarządowych oraz organów administracji publicznej. Istotne jest to, że wolontariusze będą mieli prawo żądać by ich działalność została potwierdzona na piśmie.
5. Informacja, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy:

W każdym Wojewódzkim Urzędzie Pracy istnieje Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, w którym można zasięgnąć porady doradcy zawodowego. Oprócz tego w powiatowych urzędach pracy także działają doradcy zawodowi i pośrednicy pracy. Za pomocą tych instytucji absolwenci mogą uczestniczyć w zajęciach warsztatowych z zakresu kształtowania umiejętności pozazawodowych, m.in. autoprezentacji, technik poszukiwania pracy, poznania samego siebie, podejmowania decyzji zawodowych, planowania rozwoju zawodowego. Mogą uzyskać informacje o sytuacji na lokalnym rynku pracy, o wolnych miejscach pracy i wymaganiach pracodawców, warunkach zatrudnienia. Ponadto absolwenci zainteresowani podjęciem działalności gospodarczej mogą uzyskać pomoc w ocenie predyspozycji do pełnienia funkcji menedżerskiej, mogą też samodzielnie korzystać z różnorodnych zbiorów informacji. W ramach tej działalności istnieją także specjalne programy mające przyczynić się do ograniczenia bezrobocia wśród młodzieży wchodzącej na rynek pracy. Mają one na celu wyposażenie młodych ludzi w wiedzę o

rynku pracy i metodach aktywnego jej poszukiwaniu, analizie predyspozycji, autoprezentacji, zasadach sporządzania dokumentów aplikacyjnych.

Dodatkowo każda wyższa uczelnia ma swoje Biuro Kariery. W niemal każdym ogłoszeniu rekrutacyjnym wymagane jest doświadczenie, dlatego już podczas studiów warto pomyśleć o stażach i praktykach – choćby bezpłatnych lub pracy wakacyjnej albo na zlecenie. Znacznie bardziej zwiększa to szanse na znalezienie stałej pracy niż skończenie kolejnego kierunku czy kursu. Niektóre osoby dość przypadkowo wybrały studia i nie wiedzą, jak mogą pokierować swoją karierą zawodową. Jednak nawet te osoby, które wybrały kierunek świadomie, mają problemy z określeniem, w jakich konkretnie firmach i na jakich stanowiskach mogą szukać pracy. Bywa też, że ktoś studiował dziedzinę, która jest jego pasją, ale trudno znaleźć pracę bezpośrednio w tym zawodzie (np. niewielu absolwentów filozofii zajmuje się wykładaniem tego przedmiotu lub pisaniem traktatów filozoficznych). Biuro Kariery pomaga na kilka sposobów. Po pierwsze monitoruje rynek pracy i sprawdza, jakie oczekiwania mają pracodawcy. Doradca zawodowy podpowie, jakie jeszcze kursy lub szkolenia warto zrobić, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy. Niektóre biura same organizują takie bezpłatne kursy.

Biura Kariery aktywnie poszukują ofert staży, praktyk i pracy oraz nawiązują kontakty z pracodawcami. Łatwiej więc znaleźć coś za ich pośrednictwem. Tym bardziej, że powinny to być oferty sprawdzone i od wiarygodnych firm, co pozwala uniknąć stania się ofiarą nieuczciwego pracodawcy. Biura prowadzą także bazy CV studentów i absolwentów oraz pomagają pracodawcom przy dotarciu do odpowiednich osób. Warto umieścić swoje CV w takiej bazie.

Samo poszukiwanie pracy, przygotowywanie CV i listu motywacyjnego wcale nie jest takie proste. Specjaliści z Biura Kariery pomogą przygotować te dokumenty. Doradzą, w jaki sposób szukać pracy, jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej. Przydatne informacje można znaleźć na stronach internetowych Biur Karier, w wydawanych przez nie broszurach, a także na organizowanych przez nie bezpłatnych warsztatach.

Niezwykle cenne jest indywidualne doradztwo zawodowe, czyli pomoc w doborze ścieżki zawodowej dla konkretnej osoby. Takie indywidualne konsultacje mogą polegać na zrobieniu studentowi testów osobowości zawodowej oraz udzieleniu informacji zwrotnej (feedback), na dokładnej analizie jego silnych i słabych stron oraz określeniu, w jakiego typu zawodach dany człowiek najlepiej będzie się czuł. Doradca może przeczytać CV i list motywacyjny, jaki do tej pory student wysyłał i powiedzieć, jak wygląda to ze strony pracodawcy, jakie elementy warto dopisać, a jakie usunąć z aplikacji. Zdarza się, że student nie wie dokładnie, jakie informacje powinien umieścić w odpowiedzi na konkretną ofertę pracy.

Doradca może też przeprowadzić symulację rozmowy kwalifikacyjnej, czyli zadawać studentowi takie pytania, jakie zwykle padają podczas interview, a następnie powiedzieć mu, jak wypadł i nad czym powinien popracować. Taka praktyczna lekcja jest bardzo ważna, gdyż nie da się przećwiczyć odpowiedzi na pytania w myślach. Tym bardziej, że rekruter ocenia nie tylko treść wypowiedzi, ale też jej formę oraz zachowanie kandydata i jego mowę ciała. Doradca może też opowiedzieć o tym, jakie dodatkowe narzędzia mogą być stosowane podczas rekrutacji np. Assessment Centre (ośrodki oceny, ocena zintegrowana), testy psychologiczne, próbki pracy.

Bardzo przydatne jest uczestniczenie w organizowanych przez Biura Karier targach pracy i innych spotkaniach z pracodawcami, gdyż daje to bezpośredni kontakt z firmami oraz możliwość zadania pytań ich pracownikom.

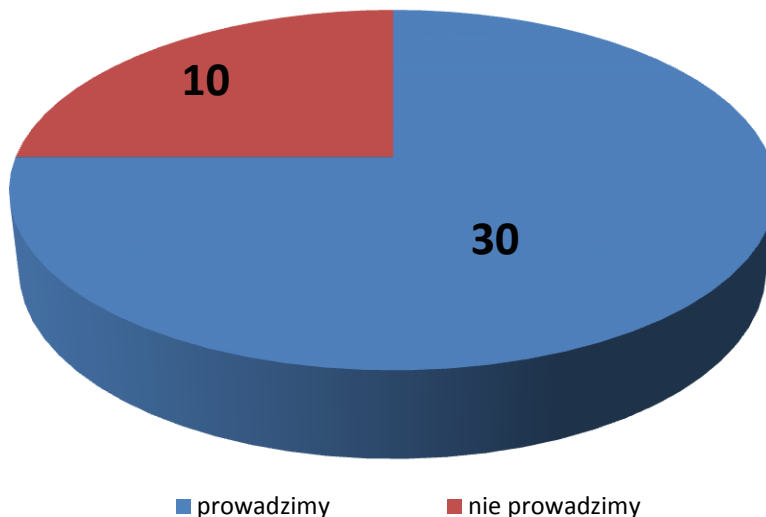
2. Wyniki badania mailowego polskich uczelni

Na przełomie grudnia 2011 r. i stycznia 2012 r. przeprowadzone zostało ogólnopolskie badanie uczelni wyższych na temat wsparcia kierowanego do studentów ostatniego roku. Badanie przeprowadzone zostało drogą elektroniczną. Mail zawierający poniższe trzy pytania przesłany został do 104 uczelni.

1. Czy na Państwa uczelni jest realizowane szczegółowe wsparcie studentów ostatniego roku studiów w kontekście wychodzenia na rynek pracy?
2. Jeżeli nie, czy planujecie Państwo prowadzenie takiego wsparcia? Jeżeli tak, czego owo wsparcie dotyczy?
3. Czy bylibyście Państwo zainteresowani modelem wsparcia w formie bezpłatnego podręcznika, który jest opracowywany przez zespół badawczy projektu „Rejs do kariery”? Nasz projekt zakłada m.in. stworzenie takiego modelu na podstawie pogłębionej analizy i diagnozy na wybranej grupie studentów. Podręcznik będzie zawierał test diagnozujący predyspozycje studentów, opis indywidualnych, precyzyjnych „ścieżek wsparcia”, a także innowacyjny produkt, wspomagający studenta w poszukiwaniu pracy.

W badaniu wzięło udział 40 uczelni.

Wykres 2.1 Realizowanie szczegółowego wsparcia studentów ostatniego roku studiów w kontekście wychodzenia na rynek pracy



Spośród uczelni wyższych, które wzięły udział w badaniu 30 (75%) zadeklarowało, że stosuje takie wsparcie, przy 10 uczelniach, które stwierdziły, że takiego wsparcia nie stosują. Po głębszej jednak analizie odpowiedzi uznać można, że spośród 30 uczelni deklarujących wsparcie, jedynie 14 (35% ogółu uczelni, które wzięły udział w badaniu) faktycznie prowadzi wsparcie szczególnie ukierunkowane na studentów ostatniego roku. W przypadku 13 uczelni jest to ogólne wsparcie skierowane do wszystkich studentów (w trzech przypadkach uczestnicy badania nie wypowiedzieli się na czym to wsparcie polega). Przykładowe cytaty z ankiet uczelni, które prowadzi ogólne wsparcie dla studentów:

- „doradztwo, szkolenie, pośrednictwo, ale nie wyłącznie dla ostatniego; szkolenia dotyczące kariery zawodowej, szkolenia na temat sposobów aplikowania o pracę w różnych krajach, Targi Pracy, szkolenia z zakresu umiejętności miękkich”
- „porady doradcy zawodowego, psychologa, prawo pracy, sprawdzenie dokumentów aplikacyjnych”,
- „w zakresie działalności Biura Karier pomagamy zainteresowanym studentom znaleźć się na rynku pracy”
- „przeprowadzamy warsztaty, szkolenia, indywidualny plan działań dla studentów, którzy mają dobrać płatne staże u Pracodawców”.

Spośród 14 uczelni, które kierują szczególne wsparcie do studentów ostatniego roku, 7 stosuje wsparcie, można by nazwać standardowe:

- „prowadzenie konsultacji indywidualnych z doradcą zawodowym, organizowanie warsztatów grupowych, których tematyka związana jest z rynkiem pracy, organizacja konferencji z udziałem pracodawców, organizacja zajęć fakultatywnych z zakresu rekrutacji, negocjacji, psychologii zachowań społecznych, komunikacji społecznej, prawa pracy, organizacja Targów Pracy, pozyskiwanie ofert od pracodawców i udostępnianie ich studentom”;
- „szkolenia dotyczące zasad działania rynku pracy oraz metod poszukiwania pracy, aktywnych metod poszukiwania pracy, indywidualne doradztwo zawodowe, indywidualny coaching, poradniki w formie drukowanej on-line, staże, wizyty studyjne, spotkania z pracodawcami”;

- „dla studentów ostatniego roku organizowane są warsztaty, szkolenia, doradztwo, staże”;
- „na naszej uczelni jest realizowane wsparcie dla studentów ostatniego roku: programy stażowe, mentorskie, doradztwo zawodowe, testy psychologiczne badające predyspozycje zawodowe i osobowościowe, tworzenie indywidualnych planów działania”;
- „prowadzimy kurs Absolwenta na rynku pracy z zakresu kompetencji związanych z odnajdywaniem się na rynku pracy oraz pojedyncze szkolenia z tego zakresu; zarazem działa u nas Biuro Karier, w którym dyżury mają doradcy zawodowi oraz prawnik”;
- „nasza działalność obejmuje m.in.: organizowanie warsztatów z zakresu umiejętności poruszania się na rynku pracy oraz umiejętności miękkich; prowadzimy również indywidualne rozmowy doradcze.”
- „aby ułatwić studentom wejście na rynek pracy proponujemy im spotkania z pracodawcami w ramach Targów Pracy oraz szkoleń realizowanych w ramach Akademii Kompetencji. Poza tym dla studentów dostępne są indywidualne konsultacje w ramach doradztwa zawodowego”.

Kolejne pięć uczelni proponuje studentom bardziej rozbudowane metody wsparcia:

- „specjalnym programem obejmujemy studentów ostatnich lat; do nich kierujemy ofertę warsztatów szkoleniowych poświęconych sytuacji na rynku pracy i właściwemu przygotowaniu absolwenta do wyjścia na ten rynek; do nich również jest skierowana oferta spotkań z pracodawcami, w tym również targi pracy; w naszej pracy wykorzystujemy różne narzędzia dostępne dla doradców zawodowych”
- „na naszej uczelni realizowany jest obecnie projekt współfinansowany ze środków UE w ramach EFS, który obejmuje m.in. formę wsparcia studentów ostatniego roku studiów w postaci staży zawodowych; dla studentów wszystkich lat studiów (w tym także ostatniego) kierowane są również inne formy wsparcia, takie jak: szkolenia interpersonalne przygotowujące do wejścia na rynek pracy, spotkania panelowe z pracodawcami oraz doradztwo zawodowe”;
- „oferujemy wsparcie studentom w zakresie wychodzenia na rynek pracy zarówno poprzez realizowane doradztwo jak i organizowane cykle szkoleniowo – edukacyjne: Akademia Kariery i Akademia Biznesu; ponadto studenci ostatniego roku studiów mogą korzystać z takich form wsparcia, jak: dostęp do publikowanych ofert pracy i staży; bezpośrednie spotkania z pracodawcami w trakcie realizowanych dni otwartych firm na uczelni; symulację rozmów kwalifikacyjnych zarówno w języku polskim jak i językach obcych; diagnozę potencjału zawodowego i kompetencji; indywidualne konsultacje dokumentów aplikacyjnych”;
- „w naszej uczelni, szczególnie studenci ostatniego roku studiów, są objęci możliwością odbycia warsztatów z zakresu WAPP (Warsztaty Aktywnego Poszukiwania Pracy); do wyboru mają również pełen zakres warsztatów z zakresu umiejętności miękkich. Dodatkowo organizujemy spotkania dotyczące umiejętności zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej”;
- „warsztaty rozwijające kompetencje miękkie, usługa doradztwa zawodowego (testy psychologiczne, symulacje rozmów kwalifikacyjnych, konsultacje z doradcami – praktykami w obszarze rekrutacji i szkoleń), publikowani artykułów – poradników dotyczących rynku pracy, procesu rekrutacyjnego, rozmów o pracę etc.”

W dwóch uczelniach studentom oferowane jest wsparcie, które można nazwać innowacyjnym w stosunku do pozostałych ofert:

- „studenci mogą korzystać z indywidualnych spotkań z doradcą zawodowym, prawnikiem; organizujemy też szkolenia i kursy fakultatywne dla studentów, np. Absolwent na rynku pracy, Wystąpienia publiczne, Trening twórczości, Zarządzanie czasem, Profesjonalne dokumenty aplikacyjne, Asertywny pracownik; ponadto organizujemy spotkania z pracodawcami oraz Giełdę Pracy Dyplomowych, na której studenci mają możliwość zaprezentowania

swojego dorobku naukowego oraz poznać wielu pracodawców. W ramach działalności Biura Karier prowadzimy również badania: dopasowanie sylwetki absolwenta do wymagań rynku pracy / pracodawców”;

- „w naszej Akademii wspieramy studentów ostatnich lat studiów jeśli chodzi o pierwsze kroki na rynku pracy; od dwóch lat prowadzimy autorskie konwersatoria przeznaczone dla studentów ostatnich lat studiów, podczas których przybliżamy im takie zagadnienia jak: rynek pracy, prawo pracy, tworzenie ścieżki kariery zawodowej, tworzenie dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacja czy jak kreatywnie szukać pracy”.

Spośród 10 uczelni, które nie prowadzą szczególnego wsparcia dla studentów ostatniego roku, cztery deklarują, że planują zorganizowanie takiego wsparcia. trzy uczelnie podały na czym to wsparcie ma polegać:

- „planujemy wprowadzić takie wsparcie w zakresie warsztatów kierowanych dla studentów przygotowujących się do wyjścia na rynek pracy”

- „powiązania między uczelnią a firmami”

- „planujemy uruchamianie staży dyplomowych na ostatnich latach studiów; taki staż miałby długość nawet półroczną i odbywał się w firmie/instytucji, która jest bezpośrednio zainteresowana wynikami danej pracy dyplomowej”

Na pytanie o zainteresowanie skorzystaniem z szykowanego przez Akademię Morską w Gdyni modelu wsparcia 39 uczelni odpowiedziało, że są jak najbardziej zainteresowane, 1 uczelnia nie udzieliła na to pytanie odpowiedzi.

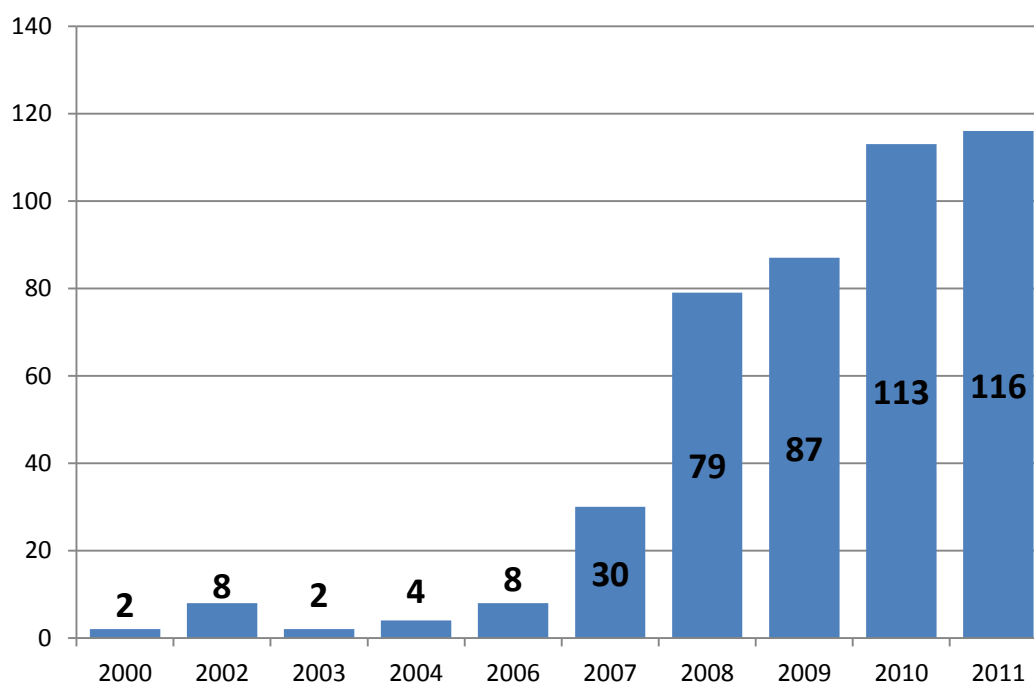
Podsumowując wyniki badania wiele uczelni stosuje różnego rodzaju metody wsparcia dla studentów. Jest to najczęściej wsparcie kierowane ogólnie do studentów bez specyficznego wsparcia słuchaczy ostatniego roku. Jeżeli wsparcie kierowane jest szczególnie do studentów ostatniego roku, to generalnie niewiele różni się od standardowej działalności biur karier. Praktycznie wszystkie uczelnie zainteresowane są nowatorską metodą wsparcia, która mogłaby wpłynąć na zwiększenie efektywności ich pracy.

WYNIKI BADANIA ABSOLWENTÓW AKADEMII MORSKIEJ

1. Uczestnicy badania

Badanie przeprowadzone zostało na przełomie listopada i grudnia 2011 roku. Na internetowej stronie projektu (<http://www.rdk.am.gdynia.pl/>) umieszczony został formularz ankiety, a prośba o jego wypełnienie rozesłana została pocztą elektroniczną do około 3,5 tysiąca absolwentów z lat 2005 – 2010. Ankiety wypełniło 309 z nich. Ponadto formularz umieszczono na Facebooku, dzięki czemu, w badaniu wzięło udział kolejne 140 osób. **Ogółem ankietę wypełniło więc 449 osób.**

Wykres 1.1 Uczestnicy badania według roku ukończenia studiów

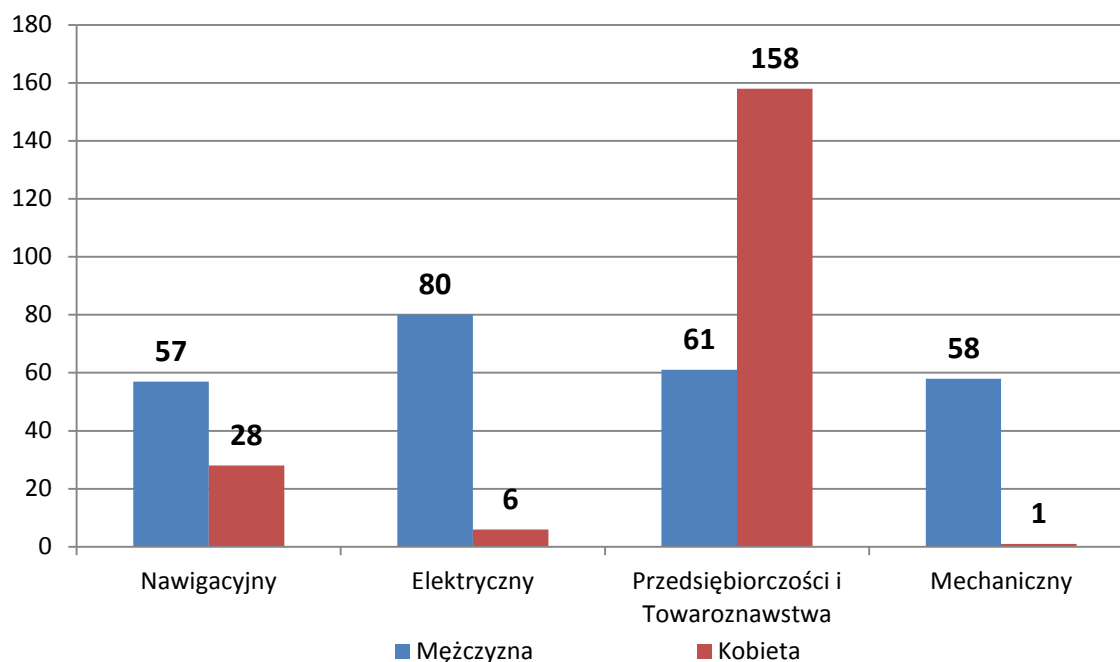


Już analiza uczestników badania według roku ukończenia studiów wskazuje pierwszy wniosek: im mniejszy czas od ukończenia studiów, tym absolwenci czują się bardziej związani z uczelnią. Największą grupę uczestników stanowią absolwenci z 2011 roku, mimo, że nie otrzymali maili informujących o badaniu! Informację o badaniu mogli czerpać jedynie w Facebooka.

Z 449 osób, które zauczestniczyły w badaniu, 256 to mężczyźni (57% ogółu), a 193 to kobiety (43%). Najwięcej przebadanych osób ukończyło Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa (219 – 49%). Wydział

Elektryczny reprezentowany był przez 86 respondentów (19%), Nawigacyjny przez 85 (19% ogółu), a Wydział Mechaniczny ukończyło 59 osób, które wzięły udział w badaniu (13%).

Wykres 1.2 Uczestnicy badania według płci i ukończonego wydziału



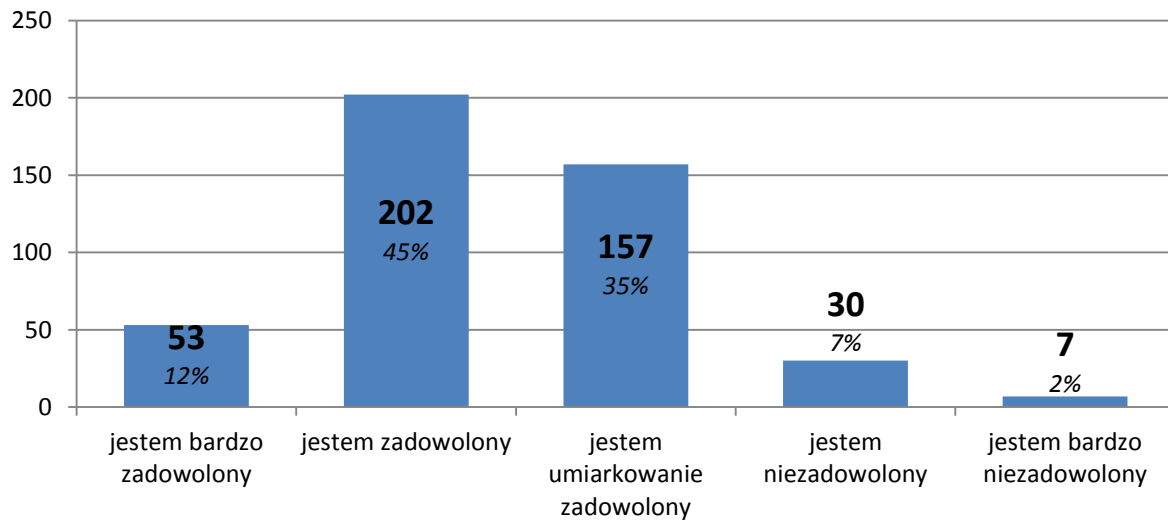
Zdecydowanie najwięcej kobiet (158 – 82% ogółu kobiet, które wzięły udział w badaniu) studiowało na Wydziale Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa. Najwięcej mężczyzn (80 – 31% ogółu mężczyzn, którzy wzięli udział w badaniu) studiowało na Wydziale Elektrycznym.

366 osób (82%) ukończyło Akademię Morską z tytułem magistra, 83 osoby (18%) zakończyły naukę na poziomie licencjackim lub inżynierskim. 343 osoby (76%) studiowały w trybie stacjonarnym, 106 osób (24%) w trybie niestacjonarnym.

2. Ocena studiów przez uczestników badania

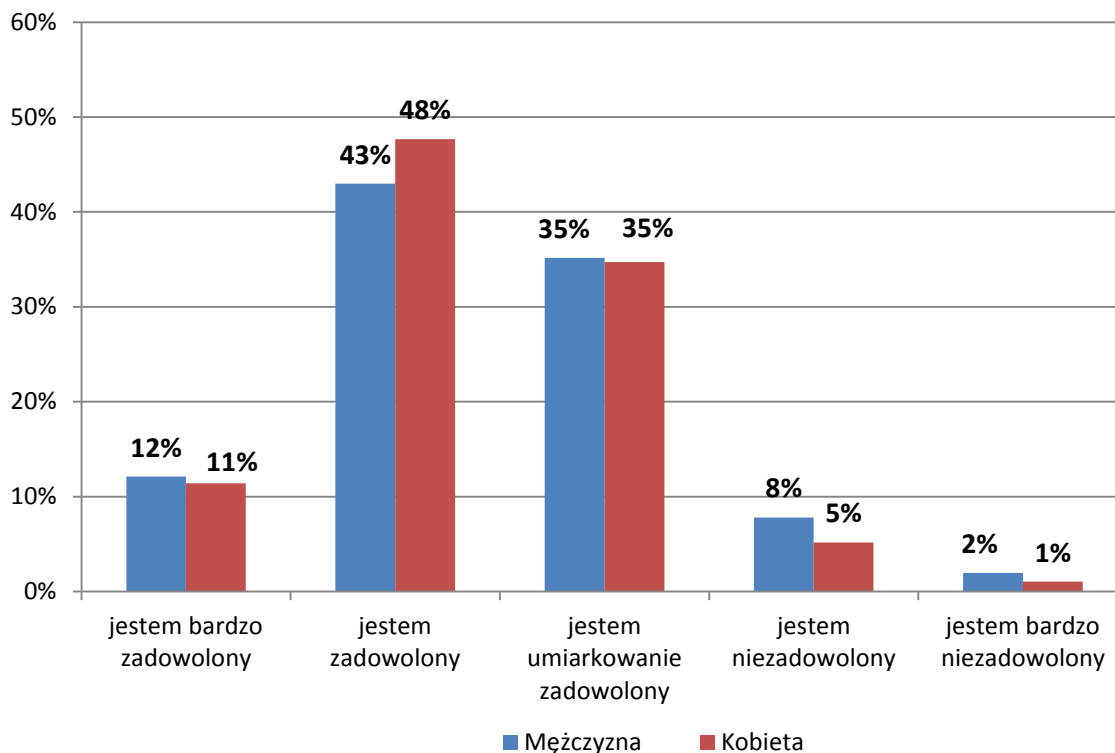
2.1 Ogólny poziom zadowolenia ze studiów na Akademii Morskiej

Wykres 2.1 Poziom zadowolenia ze studiów na Akademii Morskiej



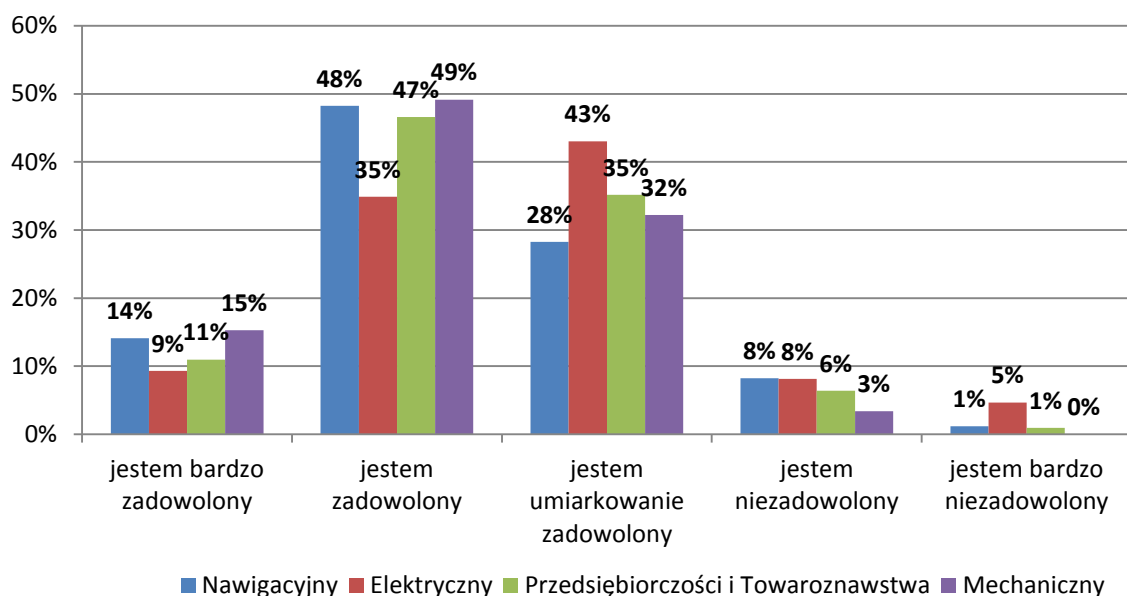
Uczestnicy badania generalnie są zadowoleni z poziomu studiów na Akademii Morskiej. 57% respondentów stwierdziło, że jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych z poziomu studiów. Jedynie 37 osób (9%) stwierdziło, że jest niezadowolone, z czego 7 osób jest bardzo niezadowolone.

Wykres 2.2 Poziom zadowolenia ze studiów na Akademii Morskiej według płci



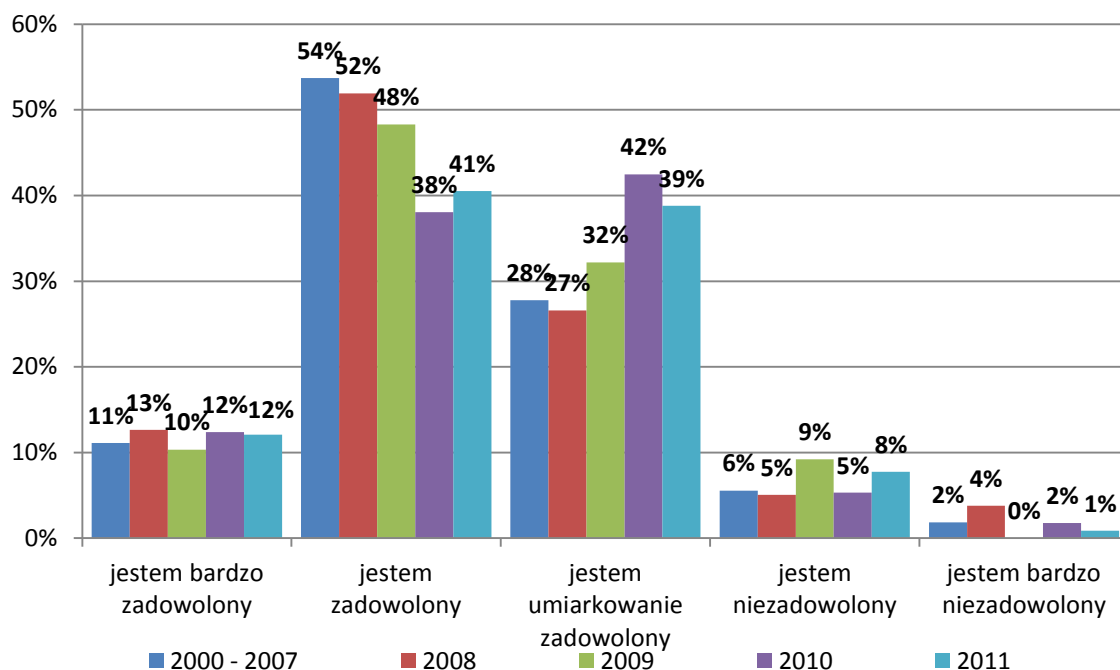
Płeć uczestników badania praktycznie nie ma wpływu na ocenę poziomu studiów na Akademii Morskiej. W sumie 55% mężczyzn i 59% kobiet jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych z poziomu studiów na Akademii Morskiej w Gdyni.

Wykres 2.3 Poziom zadowolenia ze studiów na Akademii Morskiej według wydziału



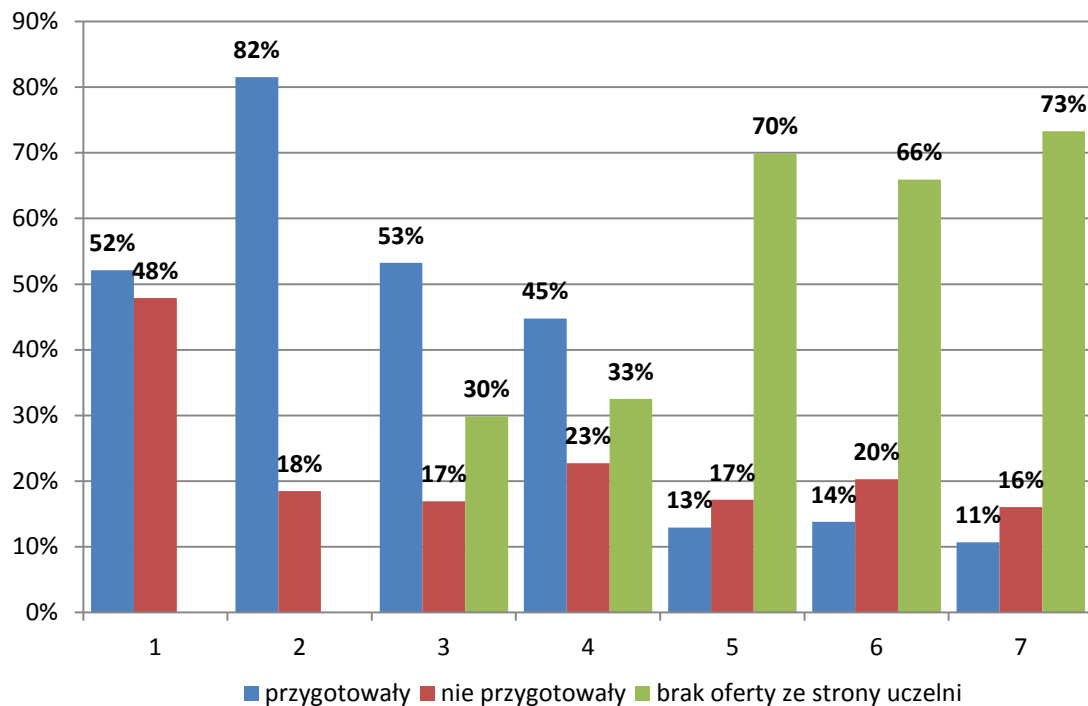
Najbardziej zadowoleni z poziomu studiów na Akademii Morskiej są uczestnicy badania, którzy ukończyli Wydział Mechaniczny. 64% z nich jest zadowolonych lub umiarkowanie zadowolonych, przy 3% niezadowolonych (nikt nie stwierdził, że jest bardzo niezadowolony). Podobne wyniki dotyczą Wydziałów Nawigacyjnego (62% pozytywnych wskazań przy 9% negatywnych) oraz Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa (58% „pozytywów” przy 7% „negatywów”). Najmniej pozytywnych ocen wskazali uczestnicy badania z Wydziału Elektrycznego. 44% osób jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych z poziomu studiów, przy 13% osób niezadowolonych, w tym 5% bardzo niezadowolonych.

Wykres 2.4 Poziom zadowolenia ze studiów na Akademii Morskiej według roku ukończenia studiów



Wśród grup respondentów według roku ukończenia studiów nie ma większych różnic przy negatywnych ocenach poziomu zadowolenia. W każdej z tych grup jest między 7% a 9% osób niezadowolonych lub bardzo niezadowolonych. Jeśli chodzi o udział osób zadowolonych lub bardzo zadowolonych generalnie im studia zostały wcześniej ukończone, tym większy jest udział tych osób. 65% absolwentów z lat 2000 – 2007 oraz z 2008 roku jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych przy 50% z 2010 roku oraz 55% z 2011 roku.

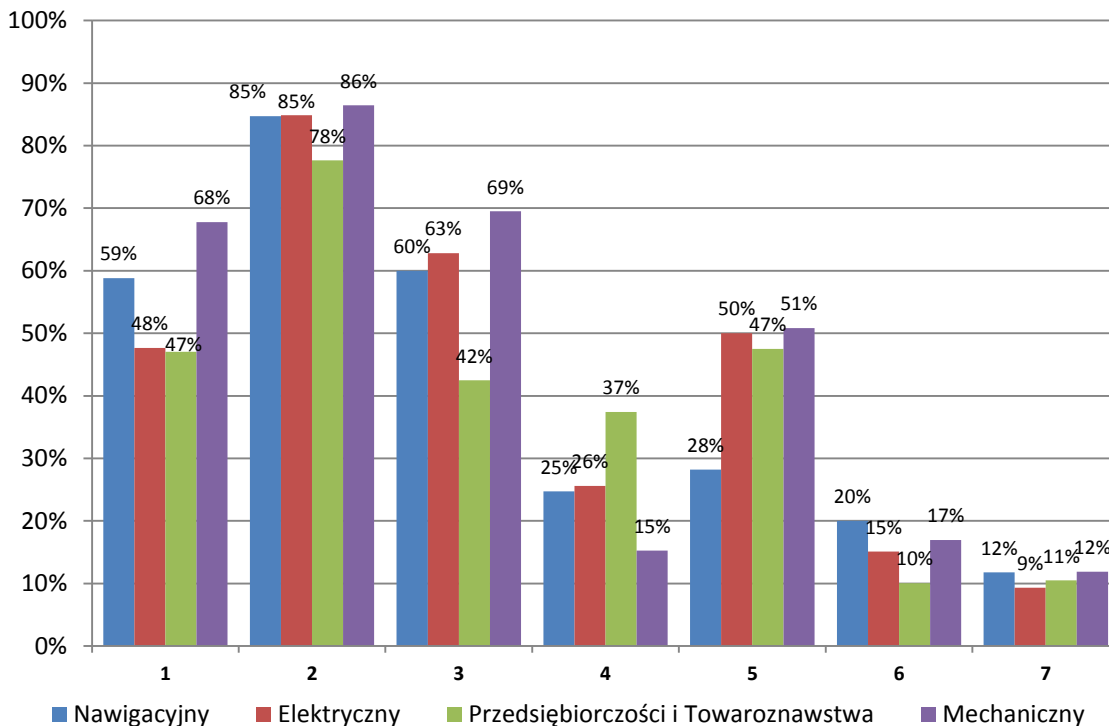
Wykres 2.5 Ocena poszczególnych rodzajów zajęć w kontekście poruszania się po rynku pracy



1 – wykłady, 2 – ćwiczenia/laboratoria, 3 – symulacje/case study, 4 – udział w projektach, warsztatach, szkoleniach, seminariach, 5 – spotkania z ludźmi sukcesu, 6 – spotkania z pracodawcami, 7 – wykłady z pracodawcami

Rozkład odpowiedzi na to pytanie potwierdza informacje opisane w poprzednim dziale – zajęcia praktyczne bardziej niż wykłady odpowiadają studentom i lepiej w ich opinii przygotowują do odnalezienia się na rynku pracy. Podobnie sytuacja ma się w przypadku symulacji / case study oraz udziału w projektach. W tym przypadku jednak 1/3 respondentów nie otrzymała oferty ze strony uczelni. W przypadku spotkania z ludźmi sukcesu i pracodawcami, czy wykładów z tymi ostatnimi 2/3 respondentów nie miało możliwości skorzystania z takiej oferty. Co ciekawe, wśród osób, które uczestniczyły w takich zajęciach przeważają opinie o braku ich przydatności w kontekście odnalezienia się na rynku pracy.

Wykres 2.6 Zajęcia, które **przygotowały** do bycia konkurencyjnym na rynku pracy według wydziałów



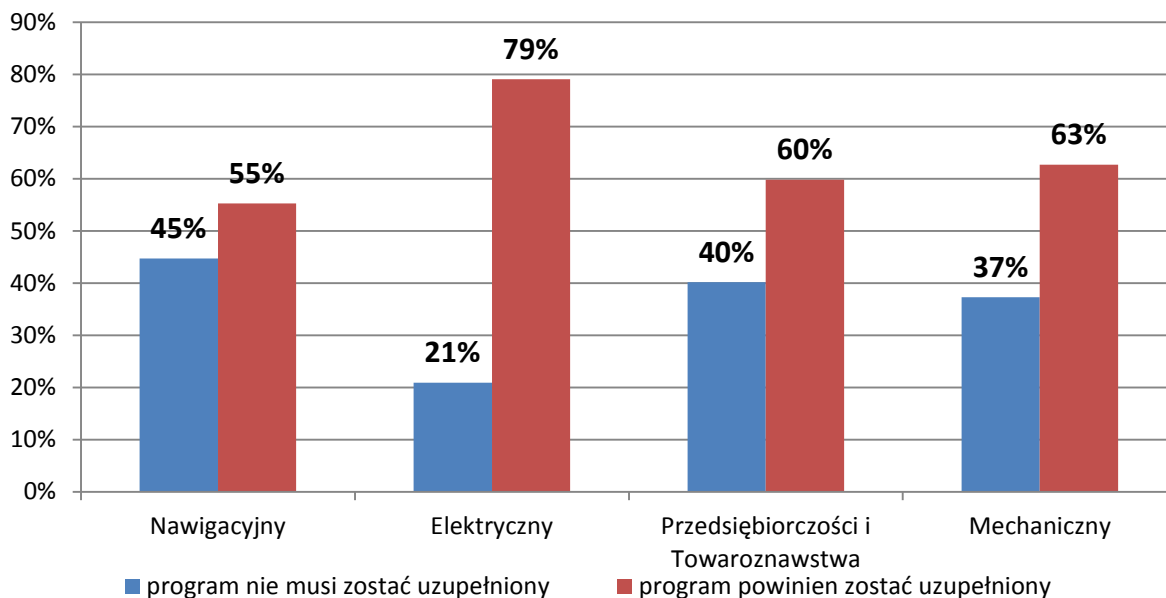
1 – wykłady, 2 – ćwiczenia/laboratoria, 3 – symulacje/case study, 4 – udział w projektach, warsztatach, szkoleniach, seminariach, 5 – spotkania z ludźmi sukcesu, 6 – spotkania z pracodawcami, 7 – wykłady z pracodawcami

Najwyżej przydatność wykładów do bycia konkurencyjnym na rynku pracy oceniają absolwenci Wydziału Mechanicznego (68% wskazań), a najniżej Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa (47%). Respondenci z tego wydziału również najniżej oceniają przydatność ćwiczeń / laboratoriów, choć ich oceny nie odbiegają znacznie od respondentów z pozostałych wydziałów. Natomiast zdecydowanie w swoich ocenach odbiegają absolwenci PiT przy symulacjach i case study, których przydatność wskazało 42% badanych, przy ocenach absolwentów z pozostałych wydziałów na poziomie 60 – 69%. Absolwenci PiT natomiast zdecydowanie lepiej niż pozostali respondenci oceniają przydatność udziału w projektach itp. 37% z nich uważa, że ta forma zajęć przygotowała ich do bycia konkurencyjnym na rynku pracy, przy pozytywnych ocenach w przedziale 15 – 26% z innych wydziałów.

2.2 Potrzeba uzupełnienia programu studiów

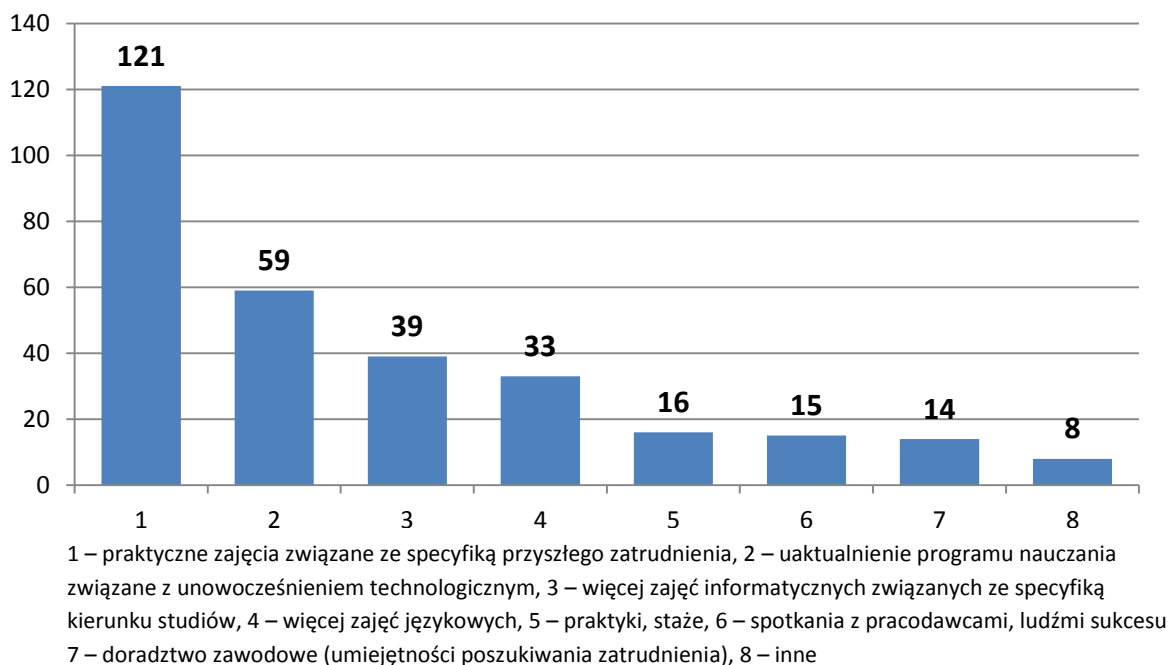
Spośród uczestników badania 283 osoby (63%) stwierdziły, że program studiów powinien zostać uzupełniony. Dla 166 osób (27%) nie ma takiej potrzeby.

Wykres 2.7 Potrzeba uzupełnienia programu studiów według Wydziału



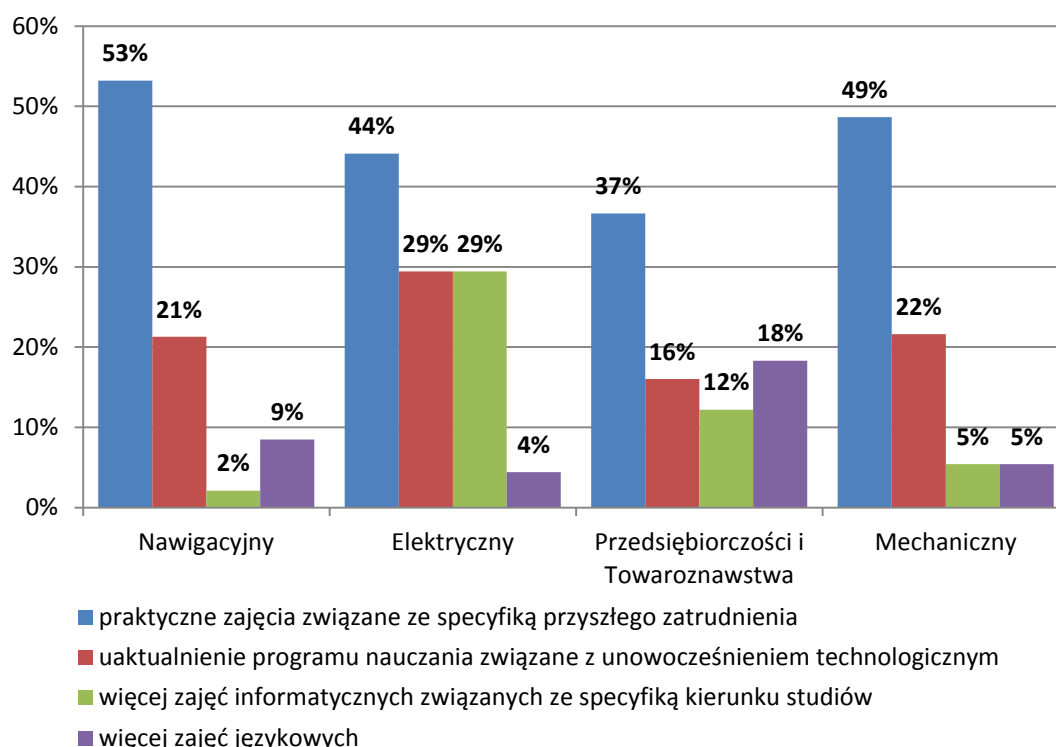
Najczęściej potrzebę uzupełnienia programu studiów sygnalizują absolwenci Wydziału Elektrycznego. Jest to zgodne z analizą zadowolenia z poziomu studiów, ponieważ respondenci z tego wydziału prezentowali najniższy poziom zadowolenia ze studiów. Rozkłady odpowiedzi w pozostałych wydziałach są do siebie zbliżone, a najmniejszą potrzebę zmian dostrzegają respondenci z Wydziału Nawigacyjnego.

Wykres 2.8 Kierunki uzupełnień programu studiów proponowane przez respondentów



Pytanie o proponowane przez respondentów kierunki zmian było pytaniem otwartym, odpowiedzi respondentów zostały pogrupowane. Zdecydowanie najwięcej osób (43% spośród tych, które dostrzegają potrzebę zmian i 27% spośród wszystkich uczestników badania) wskazuje na potrzebę zwiększenia liczby zajęć praktycznych. 59 osób wskazało na potrzebę uaktualnienia programu nauczania. W kategorii odpowiedzi „inne” trzy osoby wskazały na potrzebę wsparcia psychologicznego, dwie na większą specjalizację, konkretyzację zajęć, a po jednej osobie na wprowadzenie kursów specjalistycznych zakończonych uzyskaniem określonych certyfikatów, na współpracy z uczelniami zagranicznymi oraz na potrzebę... większych wymagań ze strony wykładowców.

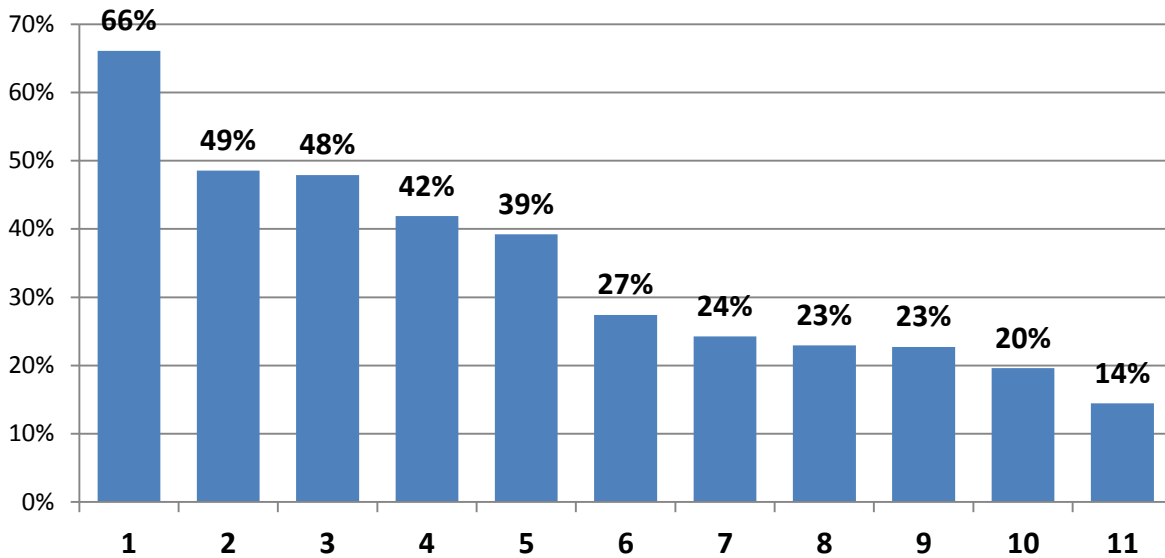
Wykres 2.9 Najczęściej wskazywane kierunki uzupełnień programu studiów proponowane przez respondentów według wydziałów



Odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną propozycję zmian.

We wszystkich wydziałach najwięcej wskazań dotyczyło potrzeby zwiększenia liczby zajęć praktycznych związanych ze specyfiką przyszłego zatrudnienia. Między respondentami z poszczególnych wydziałów występują jednak spore różnice. Z Wydziału Nawigacyjnego spośród osób, które dostrzegają potrzebę zmian, 53% podało taki kierunek zmian przy 37% osób z Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa. Potrzebę uaktualnienia programu nauczania wskazują przede wszystkim absolwenci Wydziału Elektrycznego (29% respondentów). Również respondenci tego wydziału zdecydowanie najczęściej wskazywali na potrzebę zwiększenia zajęć informatycznych. Procent wskazań wyniósł 29, a na pozostałych wydziałach kształtował się w przedziale od 2% do 12%. Na potrzebę zwiększenia liczby zajęć językowych wskazywali przede wszystkim absolwenci Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa – 18% wskazań.

Wykres 2.10 Rodzaje zajęć, które w opinii badanych zwiększyłyby ich szanse na rynku pracy

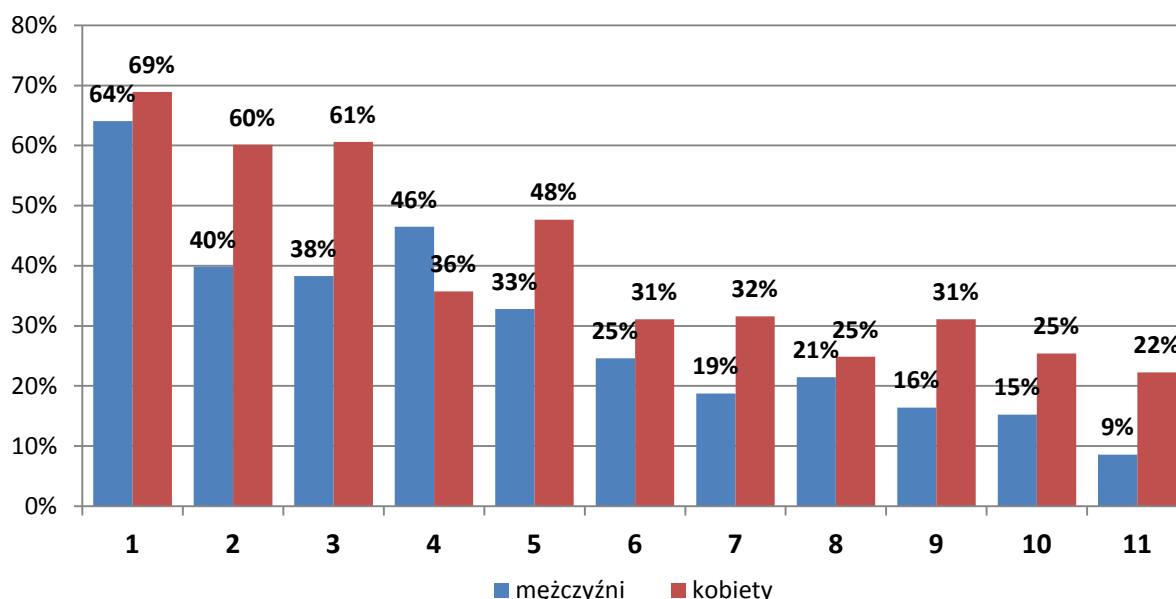


1 – zwiększenie liczby godzin nauki języka obcego 2 – spotkania z doradcą zawodowym, 3 – szkolenia z zakresu umiejętności interpersonalnych, komunikacji, asertywności, 4 – zwiększenie liczby godzin praktyk obowiązkowych, 5 – warsztaty/szkolenia z zakresu autoprezentacji, 6 – targi pracy, 7 – zajęcia z umiejętności poszukiwania pracy, 8 – szkolenia z zakresu umiejętności pisania CV i LM, 9 – spotkania z psychologiem, 10 – szkolenia z zakresu savoir vivre'u i zasad dress codu, 11 – zajęcia z zakresu kreowania wizerunku (wizaż).

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

2/3 badanych osób stwierdziło, że ich szanse na rynku pracy wzrosłyby, gdyby w czasie studiów mieli więcej zajęć związanych z językiem obcym. Dwa kolejne zajęcia według częstości wskazań (49% i 48%) dotyczą bezpośrednio elementów związanych z odnalezieniem się na rynku pracy – spotkania z doradcą zawodowym oraz szkolenia z zakresu umiejętności interpersonalnych, komunikacji, asertywności. Ze względu na liczbę wskazań (39%) wyróżniają się też warsztaty / szkolenia z zakresu autoprezentacji.

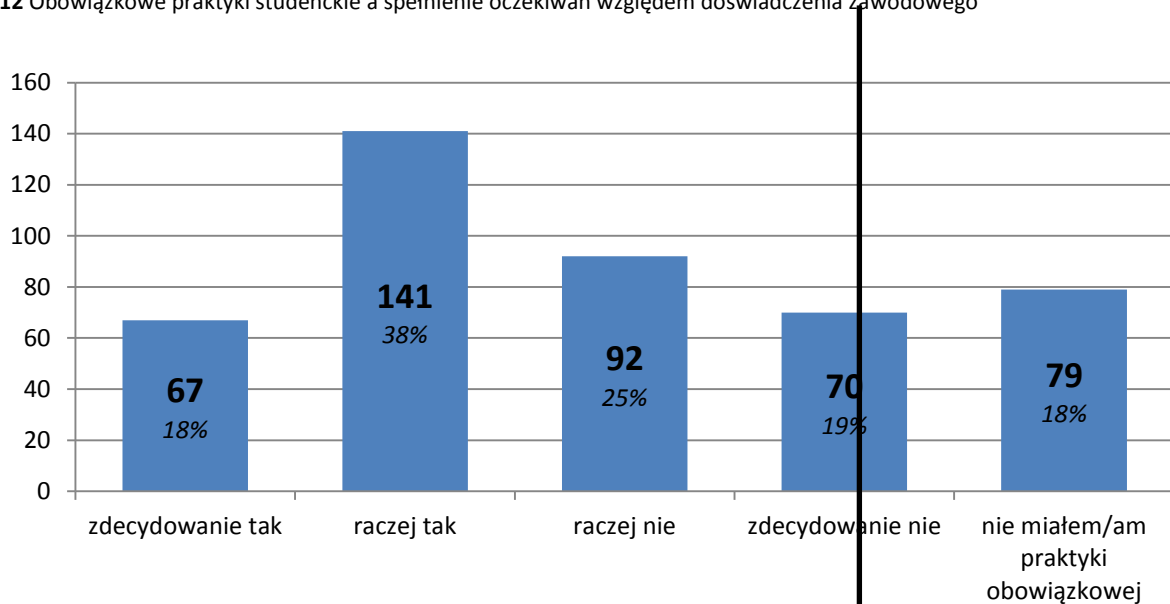
Wykres 2.11 Rodzaje zajęć, które w opinii badanych zwiększyłyby ich szanse na rynku pracy według płci



1 – zwiększenie liczby godzin nauki języka obcego 2 – spotkania z doradcą zawodowym, 3 – szkolenia z zakresu umiejętności interpersonalnych, komunikacji, asertywności, 4 – zwiększenie liczby godzin praktyk obowiązkowych, 5 – warsztaty/szkolenia z zakresu autoprezentacji, 6 – targi pracy, 7 – zajęcia z umiejętności poszukiwania pracy, 8 – szkolenia z zakresu umiejętności pisanie CV i LM, 9 – spotkania z psychologiem, 10 – szkolenia z zakresu savoir vivre'u i zasad dress codu, 11 – zajęcia z zakresu kreowania wizerunku (wizaż).

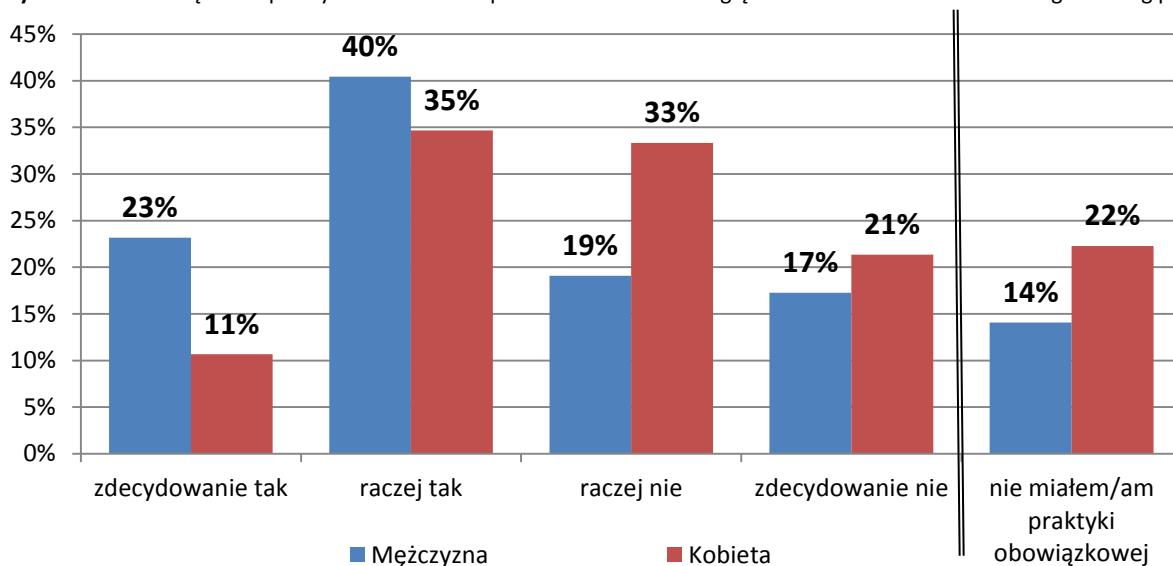
Spośród absolwentów Akademii Morskiej, którzy wzięli udział w badaniu, kobiety generalnie częściej wskazują na zajęcia, które zwiększyłyby ich szanse na rynku pracy. Jedynie w przypadku zwiększenia praktyk obowiązkowych wskazywał na nie większy procent mężczyzn niż kobiet. We wszystkich pozostałych rodzajach zajęć większy odsetek kobiet niż mężczyzn wskazywał na potrzebę ich realizacji dla zwiększenia szans na rynku pracy. Największe różnice dotyczyły zajęć związanych bezpośrednio z odnalezieniem się na rynku pracy. I tak o 20 p.p. więcej kobiet wskazywało na potrzebę spotkań z doradcą zawodowym, o 23 p.p. więcej wskazywało na potrzebę realizacji zajęć z zakresu umiejętności interpersonalnych, a po 15 p.p. więcej na warsztaty / szkolenia z zakresu autoprezentacji oraz spotkania z psychologiem.

Wykres 2.12 Obowiązkowe praktyki studenckie a spełnienie oczekiwań względem doświadczenia zawodowego



Spośród uczestników badania, którzy objęci byli obowiązkowymi praktykami, 56% stwierdza, że spełniły one ich oczekiwania w zakresie zdobywania doświadczenia zawodowego. 18% respondentów nie odbywało praktyki zawodowej.

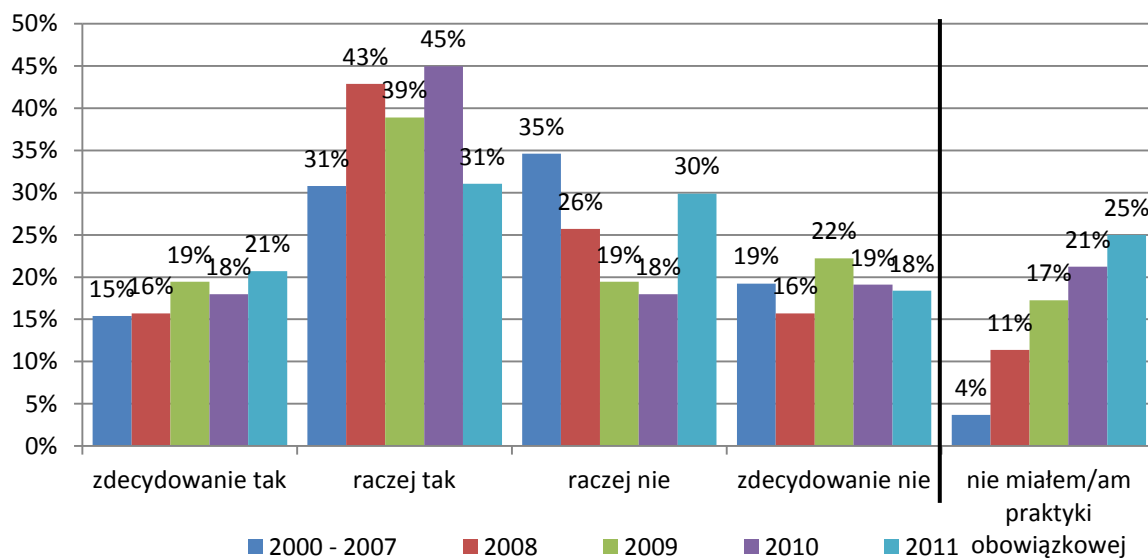
Wykres 2.13 Obowiązkowe praktyki studenckie a spełnienie oczekiwań względem doświadczenia zawodowego według płci



Mężczyźni generalnie lepiej oceniają przydatność obowiązkowej praktyk zawodowej. 63% spośród tych respondentów, którzy objęci byli obowiązkowymi praktykami uważa je za przydatne. Wśród kobiet, które objęte były

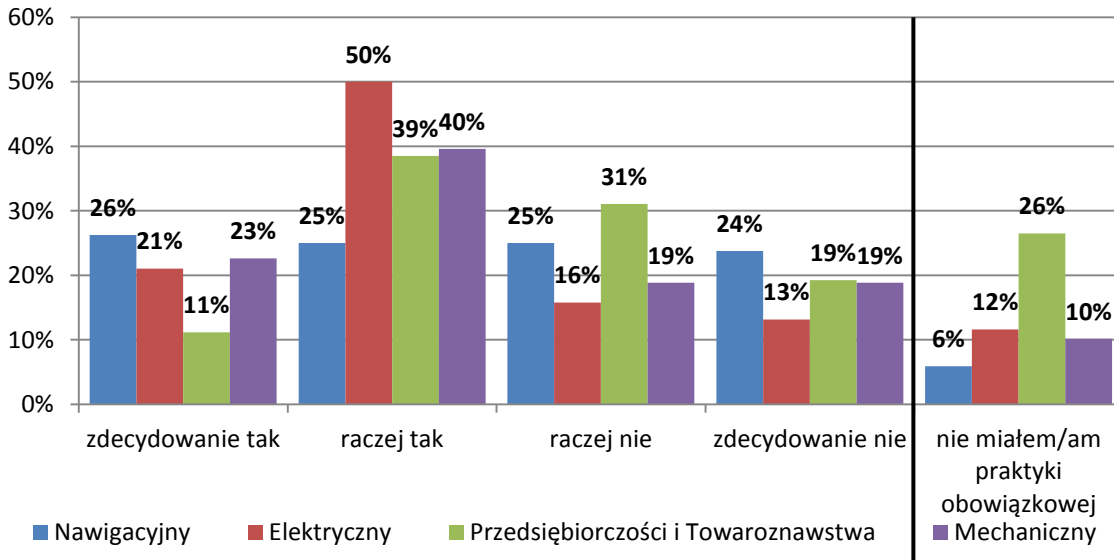
obowiązkowymi praktykami odsetek ten jest zdecydowanie mniejszy i wynosi 46%. Blisko 1/4 absolwentem Akademii Morskiej nie została objęta obowiązkowymi stażami. Wśród mężczyzn jest 14% takich osób.

Wykres 2.14 Obowiązkowe praktyki studenckie a spełnienie oczekiwań względem doświadczenia zawodowego według roku ukończenia studiów



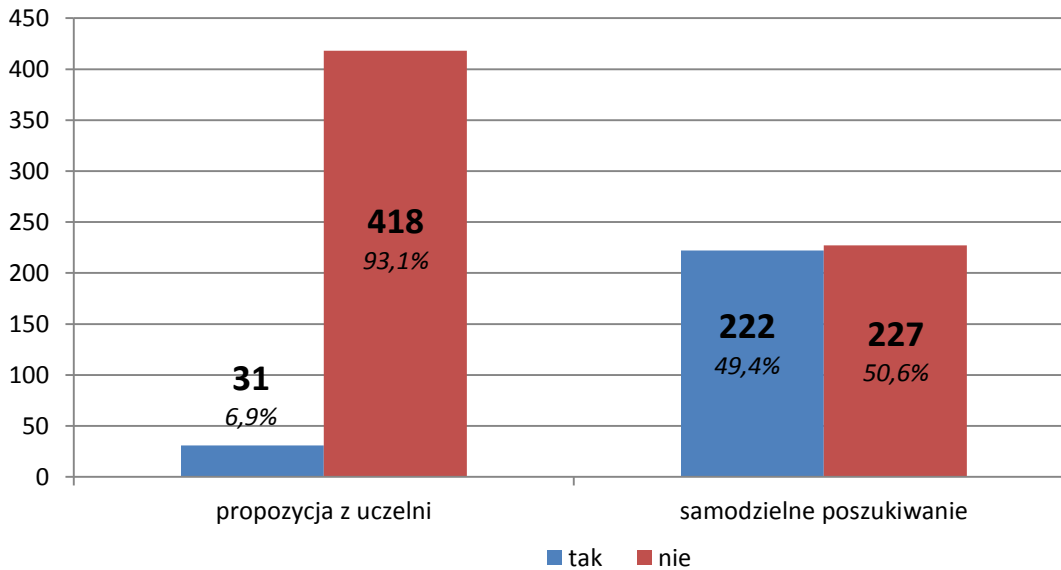
Najwyżej wartość obowiązkowych praktyk studenckich oceniają absolwenci z 2010 roku. 63% spośród osób, które objęte były praktykami zawodowymi ocenia je pozytywnie. Najniżej oceniają je respondenci, którzy ukończyli Akademię w 2011 roku (52% pozytywnych wskazań) oraz w latach 2000 – 2007 (46% pozytywnych wskazań). Z roku na rok zwiększa się udział osób, które nie były objęte obowiązkowymi praktykami. W latach 2000 – 2007 było tylko 4% takich osób, a w roku 2011 już co czwarty respondent nie miał obowiązkowej praktyki.

Wykres 2.15 Obowiązkowe praktyki studenckie a spełnienie oczekiwań względem doświadczenia zawodowego według ukończonego wydziału



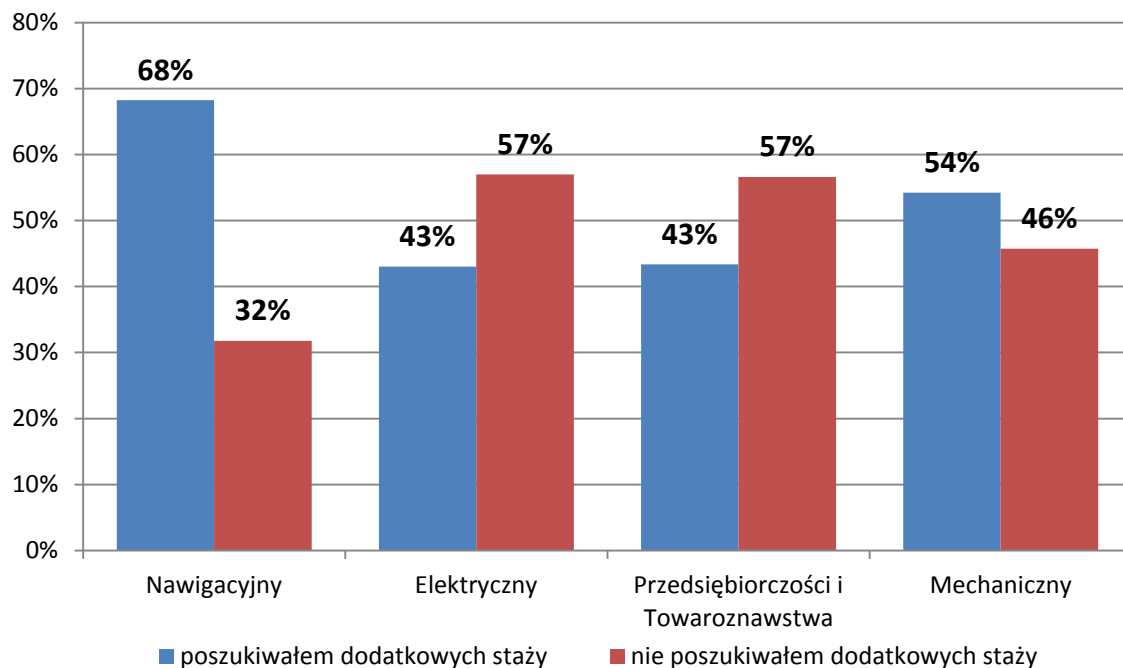
Generalnie obowiązkowe praktyki studenckiej najlepiej oceniają respondenci z Wydziału Elektrycznego, gdzie 71% spośród osób, które objęte były praktyką, ocenia ją pozytywnie. Z Wydziału Nawigacyjnego natomiast największy odsetek osób objętych obowiązkową praktyką (26%) ocenia ją zdecydowanie pozytywnie. W sumie jednak tylko 51% respondentów z tego wydziału ocenia praktykę pozytywnie. Najmniej pozytywnych opinii na temat praktyk pochodzi z Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa, gdzie po 50% ocenia ją pozytywnie i negatywnie. Z tego też wydziału najwięcej osób (26%) nie było objętych obowiązkową praktyką.

Wykres 2.16 Dodatkowe staże – propozycje ze strony uczelni, a samodzielne poszukiwanie przez studentów



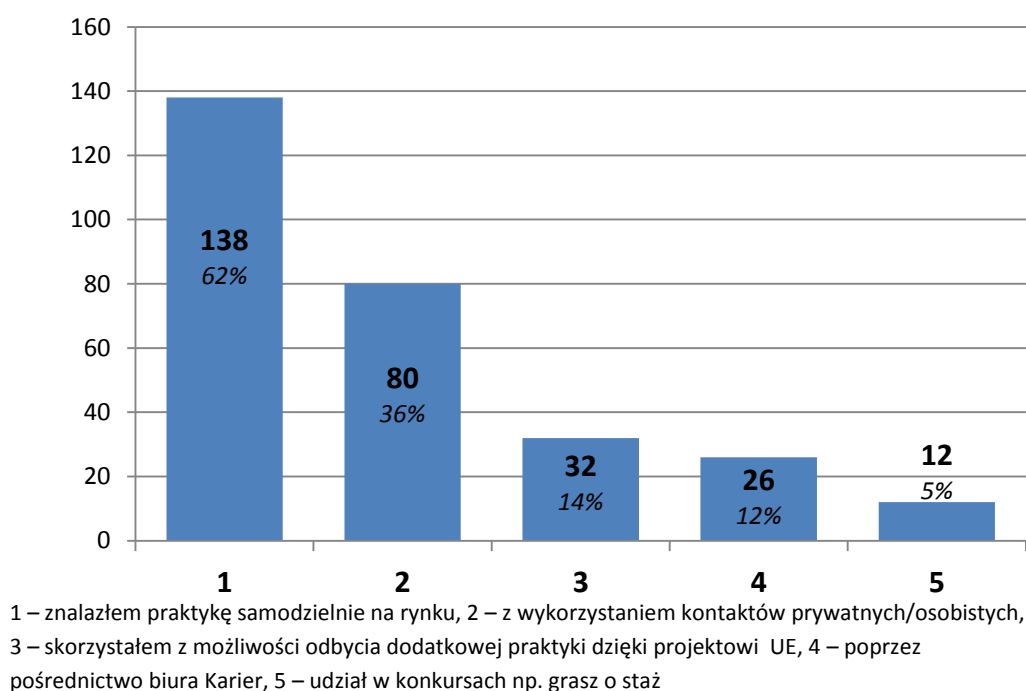
Tylko 7% badanych osób otrzymało propozycję dodatkowych praktyk ze strony Uczelni, a prawie 50% na własną rękę poszukiwało możliwości odbycia dodatkowej praktyki zawodowej.

Wykres 2.17 Poszukiwanie możliwości dodatkowych staży według wydziału



Zdecydowanie największą aktywność w poszukiwaniu dodatkowych staży wykazywali studenci z Wydziału Nawigacyjnego. 68% respondentów, którzy ukończyli ten wydział stwierdziło, że poszukiwało możliwości odbycia dodatkowych staży. Zdecydowanie mniej osób z Wydziałów Elektrycznego oraz Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa (po 43%) przejawiało taką aktywność.

Wykres 2.18 Sposoby poszukiwania dodatkowej praktyki

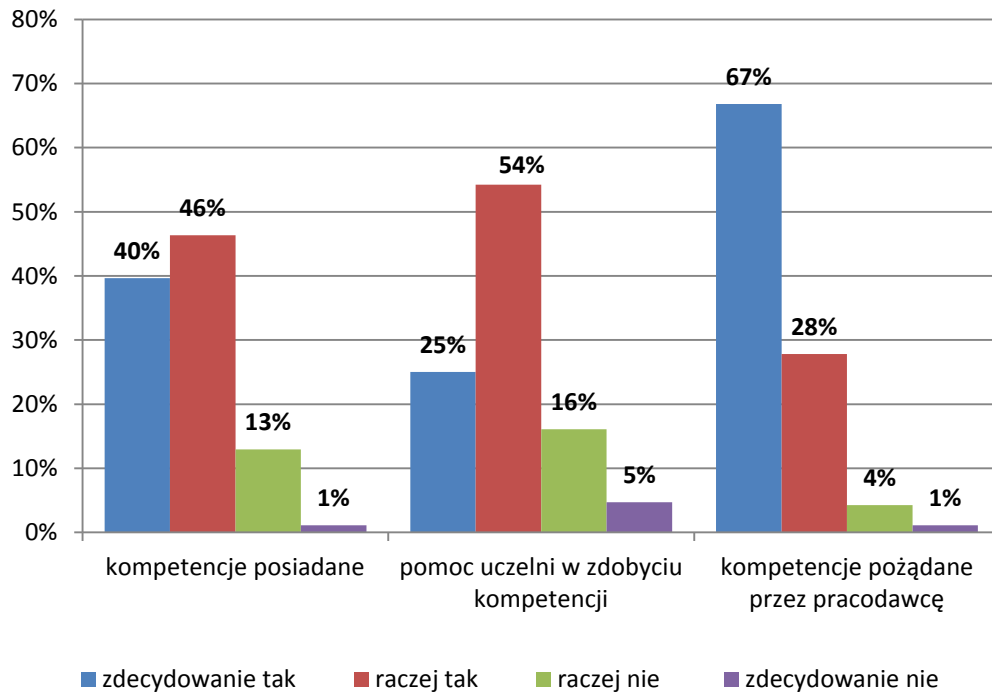


Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Zdecydowanie najwięcej osób możliwości dodatkowego stażu, poszukiwało na własną rękę. 80 osób korzystało z pomocy znajomych, a 32 wzięło udział w stażach dzięki udziałowi w projekcie współfinansowanym ze środków Unii Europejskiej.

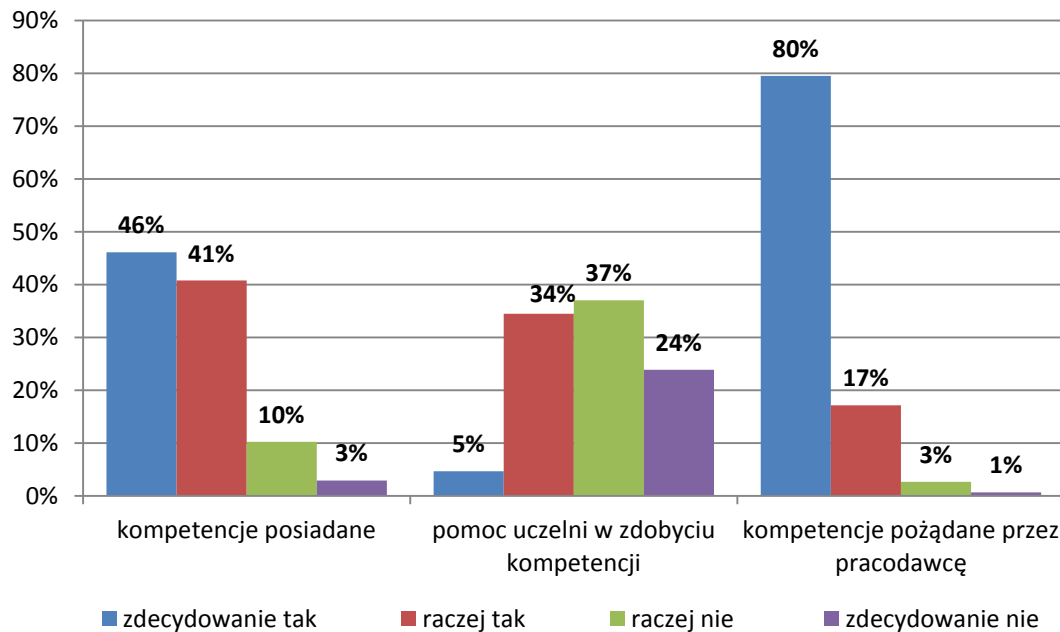
2.3 Kompetencje własne, zdobyte w trakcie studiów, a oczekiwania pracodawców

Wykres 2.19 Umiejętności specjalistyczne związane z kierunkiem nauki



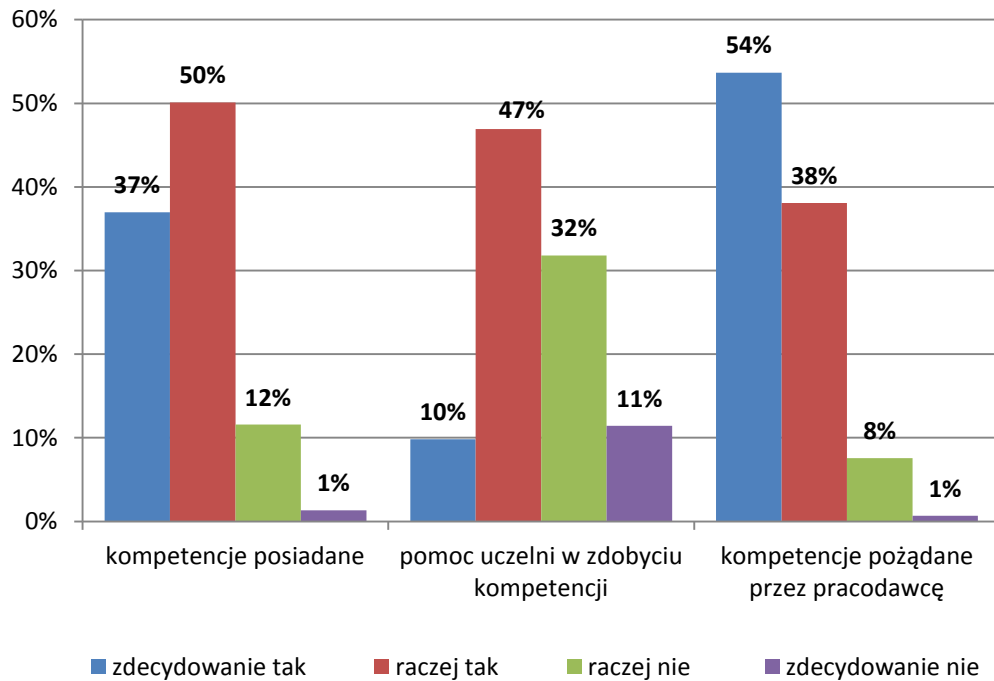
Przy pytaniu dotyczącym umiejętności specjalistycznych 86% respondentów uważa, że je posiada, a 79% zawdzięcza je nauce na Akademii Morskiej. 95% badanych uważa, że nabywane przez nich umiejętności są przez pracodawców poszukiwane.

Wykres 2.20 Zdolność komunikacji w językach obcych



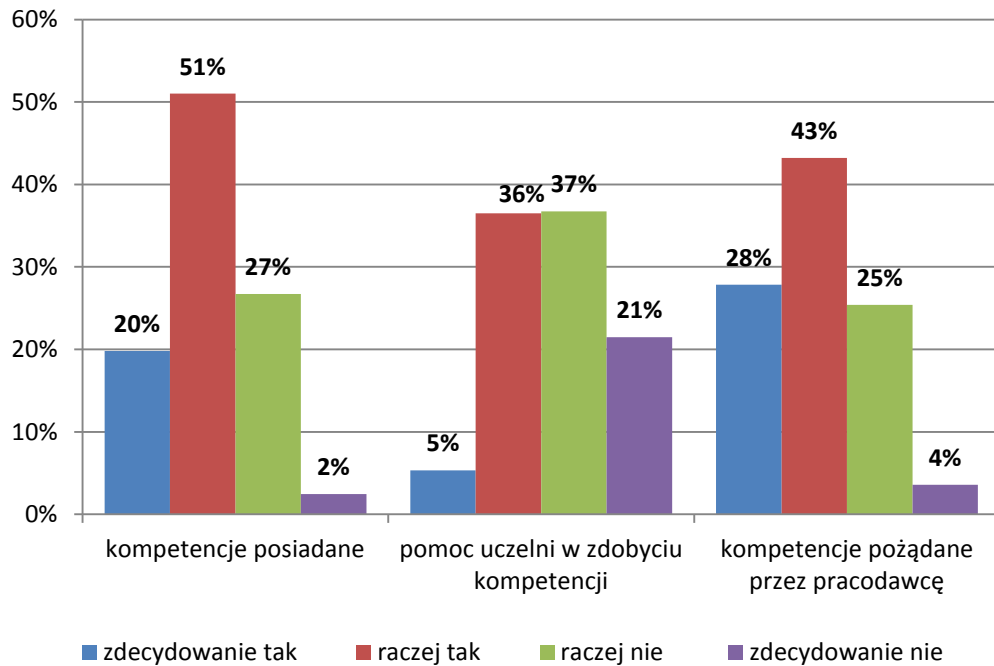
Według 97% respondentów pracodawcy wymagają od swoich pracowników znajomość języków obcych. 87% badanych osób stwierdza, że zna języki obce, ale tylko 39% uczestników badania stwierdza, że uczelnia pomogła im w zdobyci tych kompetencji.

Wykres 2.21 Umiejętności w zakresie posługiwania się technikami informatycznymi



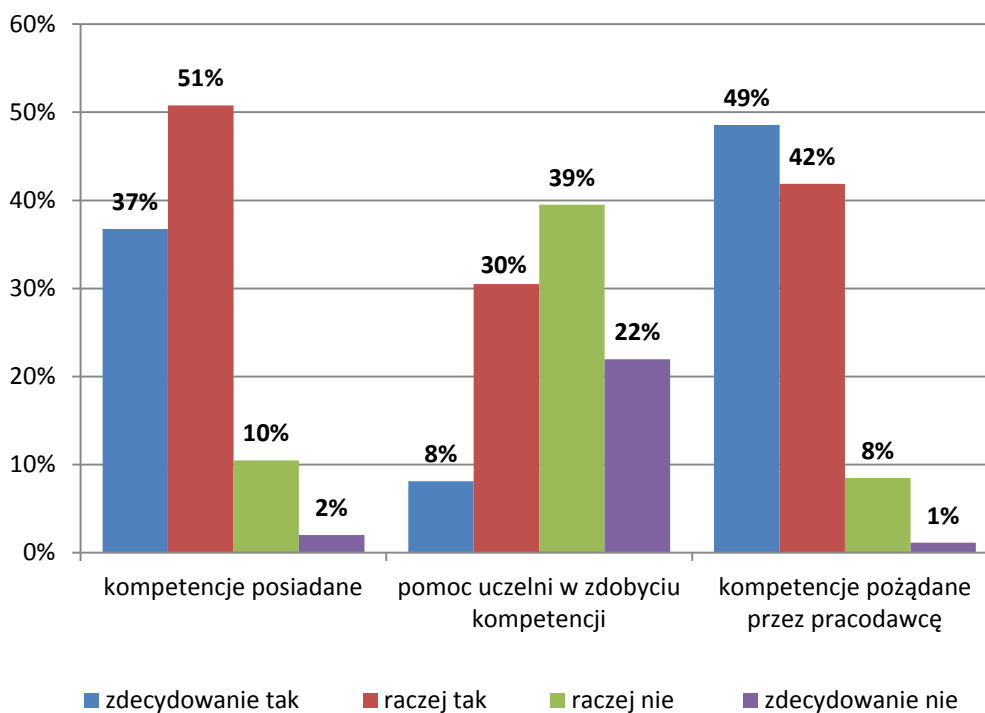
87% respondentów uważa iż posiada umiejętności w zakresie posługiwania się technikami informatycznymi, 57% stwierdza, że pomogła im w tym uczelnia. Dla 92% umiejętności te są pożądane przez pracodawców.

Wykres 2.22 Umiejętności związane z przedsiębiorczością



71% badanych absolwentów uważa się za osoby przedsiębiorcze (choć tylko 20% jest o tym zdecydowanie przekonanych), według takiego samego odsetka respondentów umiejętności takie są pożądane przez pracodawców. Tylko 41% uważa, że uczelnia pomogła im te umiejętności rozwinąć.

Wykres 2.23 Umiejętności interpersonalne, świadomość własnych, mocnych stron, umiejętność autoprezentacji

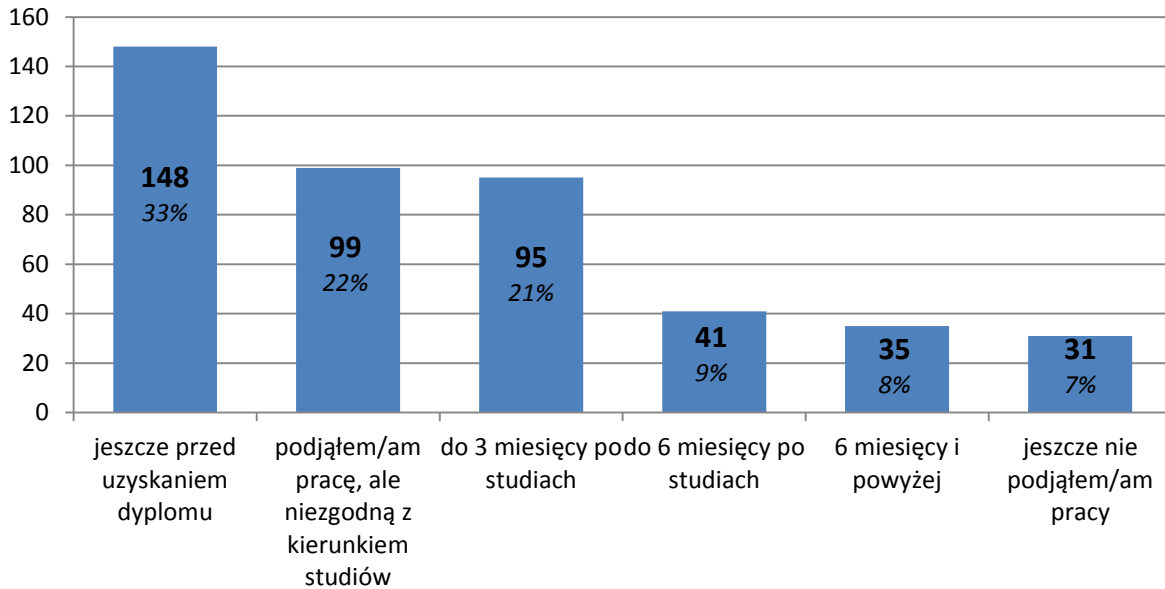


W ocenie własnej ten rodzaj umiejętności posiada 88% badanych. Dla pracodawców ważne są one według 91% respondentów. Według 38% uczestników badania uczelnia pomogła im w zdobyciu tych umiejętności, ale tylko 8% jest o tym zdecydowanie przekonanych.

3. Sytuacja zawodowa uczestników badania

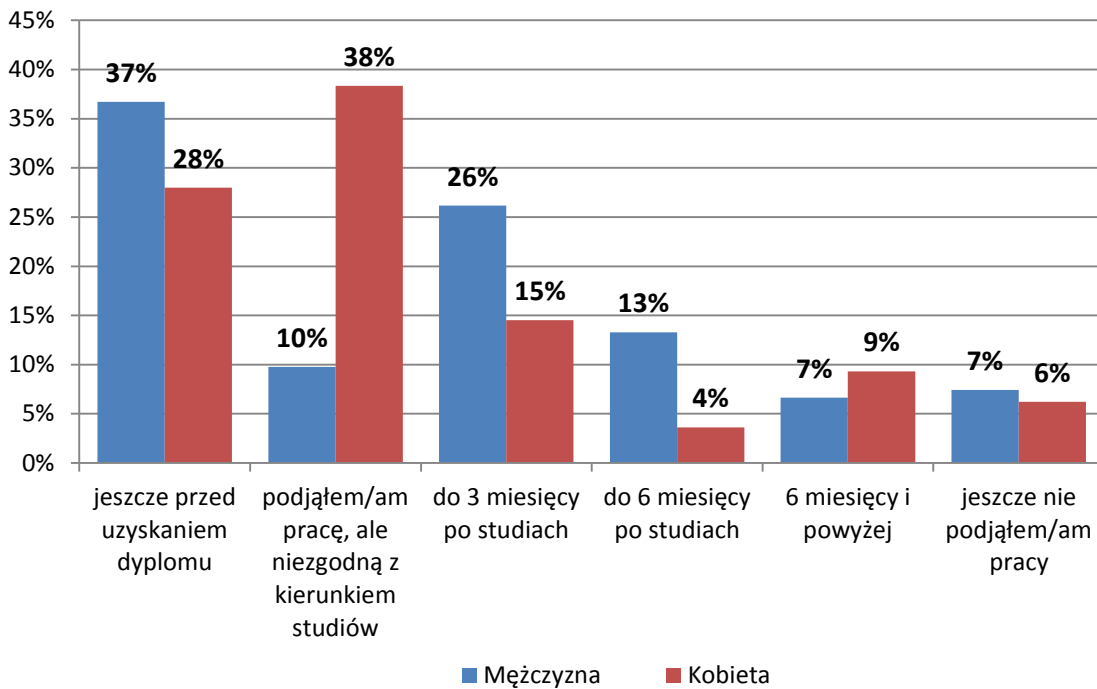
3.1 Pierwsza praca

Wykres 3.1 Czas od ukończenia studiów do podjęcia pracy zgodnej z kierunkiem studiów



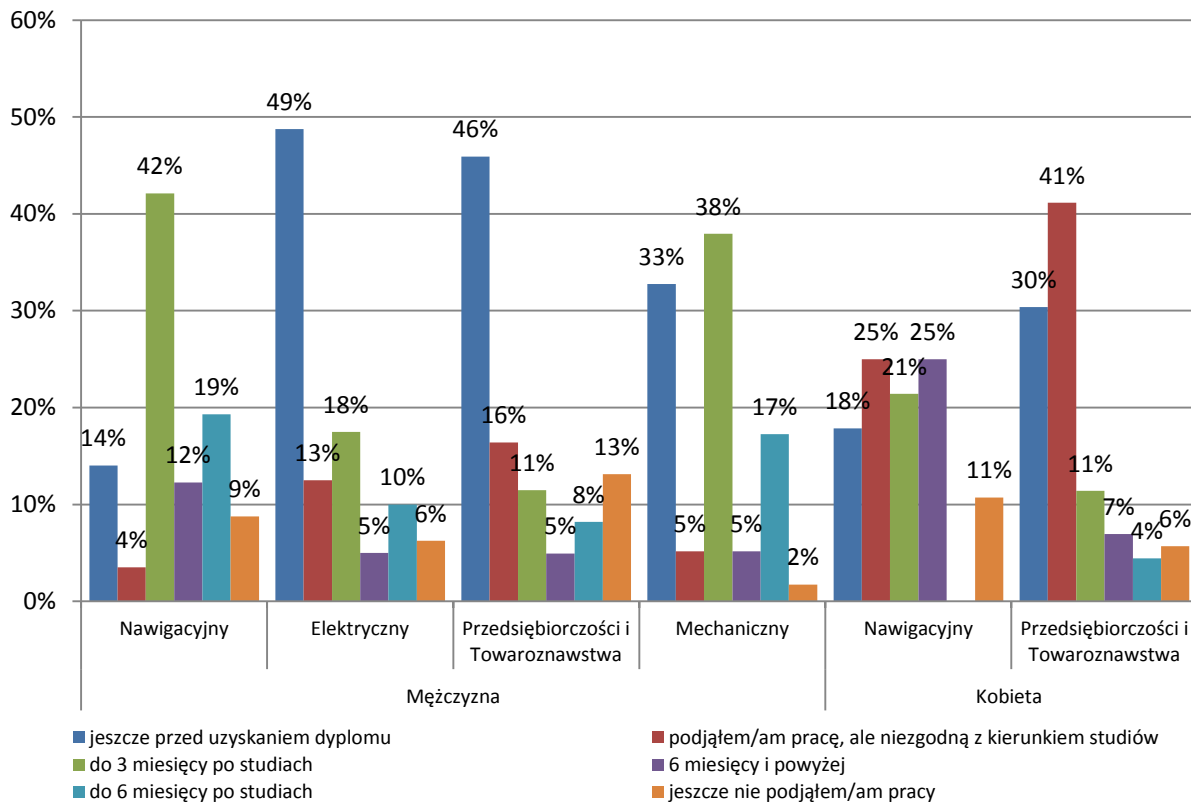
33% uczestników badania pierwszą pracę, zgodną z kierunkiem studiów, podjęło jeszcze przed uzyskaniem dyplomu. Co bardzo istotne więcej niż co piąty uczestnik badania podjął pierwszą pracę niezgodną z kierunkiem studiów. 31 osób nie podjęło jeszcze pierwszej pracy.

Wykres 3.2 Czas od ukończenia studiów do podjęcia pracy zgodnej z kierunkiem studiów według płci



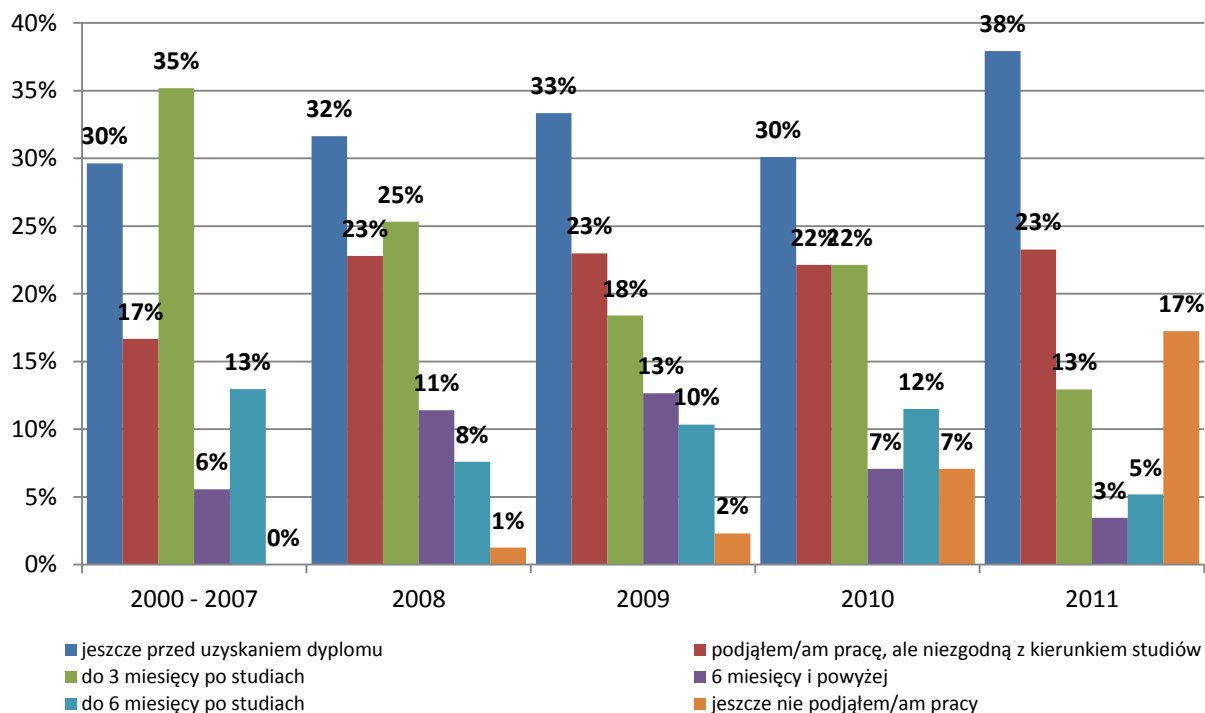
Aż ponad 38% kobiet podjęło pracę niezgodną z kierunkiem studiów. Wśród mężczyzn wskaźnik ten jest zdecydowanie mniejszy i nie przekracza 10%. Wśród kobiet więcej jest osób długo poszukujących zatrudnienia (6 miesięcy i dłużej) – 9,3%, niż wśród mężczyzn – 6,6%.

Wykres 3.3 Czas od ukończenia studiów do podjęcia pracy zgodnej z kierunkiem studiów według wydziałów



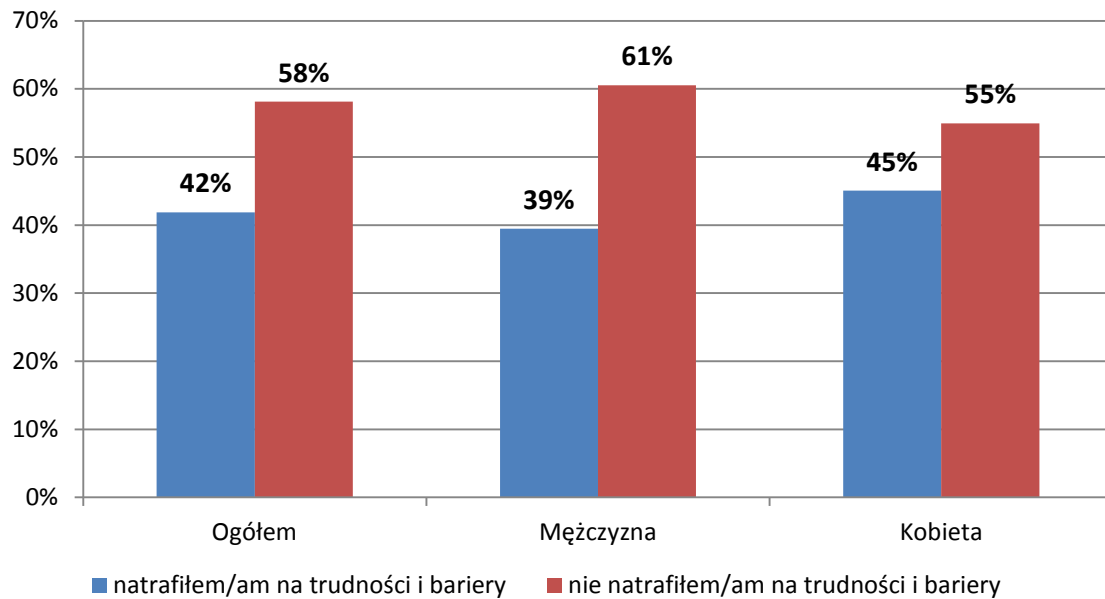
Wśród kobiet z Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa aż 41% (65 osób) podjęło pracę niezgodną z kierunkiem studiów. Wśród mężczyzn największy odsetek osób, które pierwszą pracę podjęły niezgodnie z kierunkiem studiów (16% - 10 osób) ukończył również ten wydział. Po ukończeniu Wydziału Nawigacyjnego 1/4 kobiet podjęła zatrudnienie niezgodne z kierunkiem edukacji (7 osób). Jedyna kobieta, która wzięła udział w badaniu po ukończeniu Wydziału Mechanicznego również podjęła pracę niezgodną z kierunkiem studiów. Wśród sześciu kobiet z wydziału Elektrycznego jedna podjęła pracę niezgodną z kierunkiem studiów, jedna podjęła zatrudnienie jeszcze przed uzyskaniem dyplomu, a cztery do 3 miesięcy po studiach. Najmniejsze udziały osób, które podjęły zatrudnienie inne niż kierunek studiów, występują wśród mężczyzn z Wydziału Nawigacyjnego (4%) oraz Mechanicznego (5%). Największy udział osób, które podjęły zatrudnienie jeszcze przed ukończeniem studiów występuje wśród mężczyzn, którzy zakończyli Wydział Elektryczny (49%) oraz Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa (46%).

Wykres 3.4 Czas od ukończenia studiów do podjęcia pracy zgodnej z kierunkiem studiów według roku ukończenia studiów



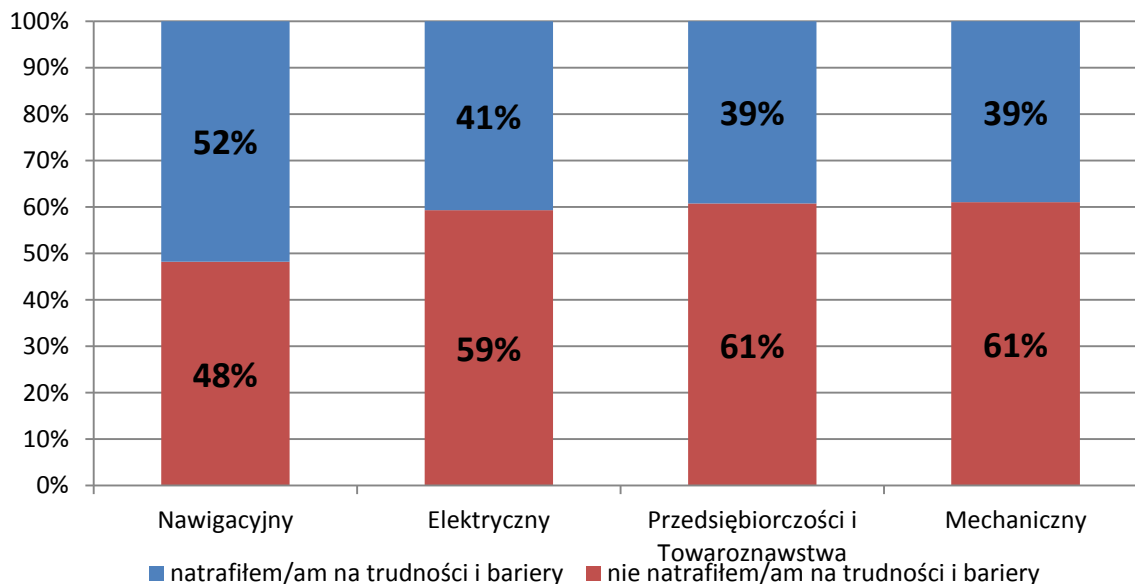
Wśród osób, które ukończyły studia w 2011 roku, w porównaniu do innych lat, występuje największy udział osób, które podjęły pierwszą pracę jeszcze przed uzyskaniem dyplomu (38%). Udział procentowy osób, które podjęły pracę niezgodną z kierunkiem studiów we wszystkich latach jest zbliżony, poza osobami, które zakończyły naukę w latach 2000 – 2007, gdzie ten odsetek jest niższy (17%). Im wcześniej uczestnicy badania kończyli studia, tym występuje mniejszy problem ze znalezieniem pierwszego zatrudnienia. Wśród osób, które ukończyły studia w latach 2000 – 2007 nie ma żadnej osoby, która nie podjęła jeszcze zatrudnienia, a najwięcej takich osób (20 – 17% badanych) występuje wśród absolwentów Akademii Morskiej w 2011 roku.

Wykres 3.5 Trudności w poszukiwaniu pierwszego zatrudnienia według płci



Większość badanych osób (58%) stwierdziło, że nie natrafiło na trudności przy poszukiwaniu pierwszego zatrudnienia. 188 osób (42% badanych) wskazało na trudności, które napotkali przy poszukiwaniu pierwszej pracy. Nieco więcej problemów przy uzyskaniu zatrudnienia deklarowały kobiety, z których 45% doświadczyło trudności przy 39% mężczyzn.

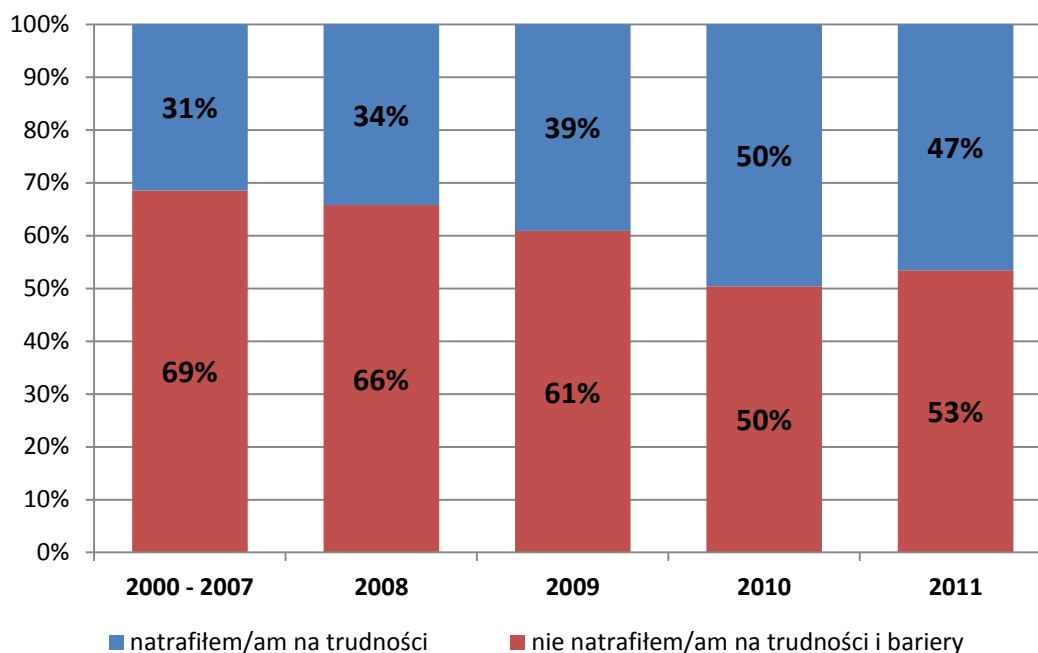
Wykres 3.6 Trudności w poszukiwaniu pierwszego zatrudnienia według ukończonego wydziału



Najczęściej na trudności przy poszukiwaniu pierwszego zatrudnienia wskazywali uczestnicy badania, którzy ukończyli Wydział Nawigacyjny. Ponad połowa z nich stwierdziła, że natrafiła na bariery w trakcie szukania pierwszej

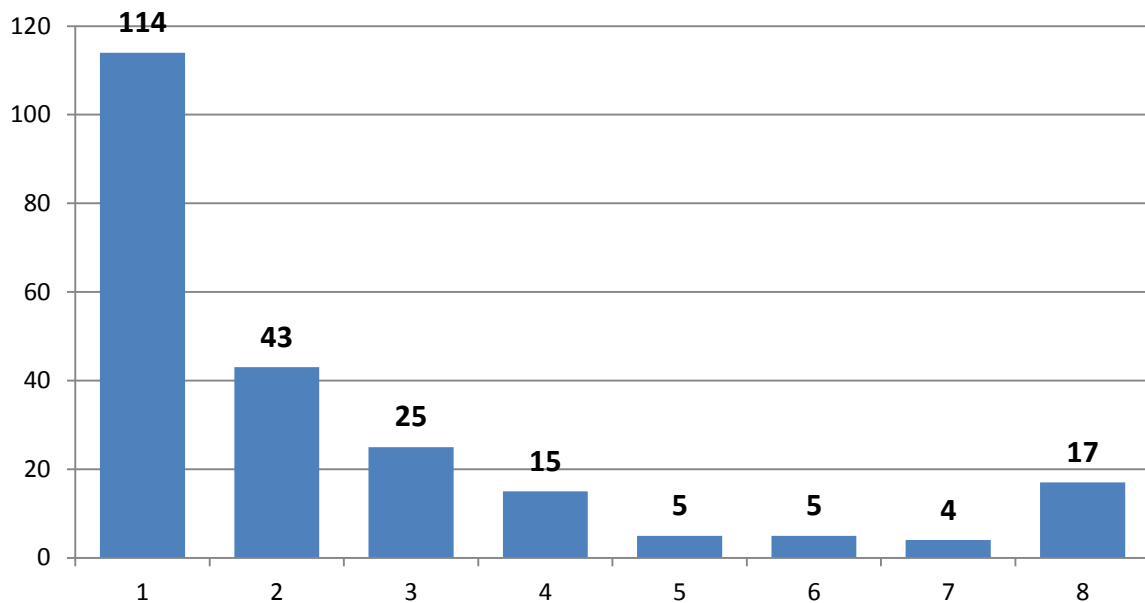
pracy. Uczestnicy badania z pozostałych wydziałów są do siebie zbliżeni w opiniach – między 39%, a 41% stwierdziło, że doświadczało trudności w trakcie poszukiwania pierwszego zatrudnienia.

Wykres 3.7 Trudności w poszukiwaniu pierwszego zatrudnienia według roku ukończenia studiów



Respondenci, którzy ukończyli Akademię do 2009 roku włącznie generalnie w większości nie doświadczały problemów przy poszukiwaniu pierwszej pracy, choć z roku na rok odsetek osób, które natrafiły na bariery wzrastał. W latach 2010 – 2011 sytuacja uległa zdecydowanemu pogorszeniu, gdzie odpowiednio 50% i 47% respondentów natrafiło na problem w czasie poszukiwania pierwszej pracy.

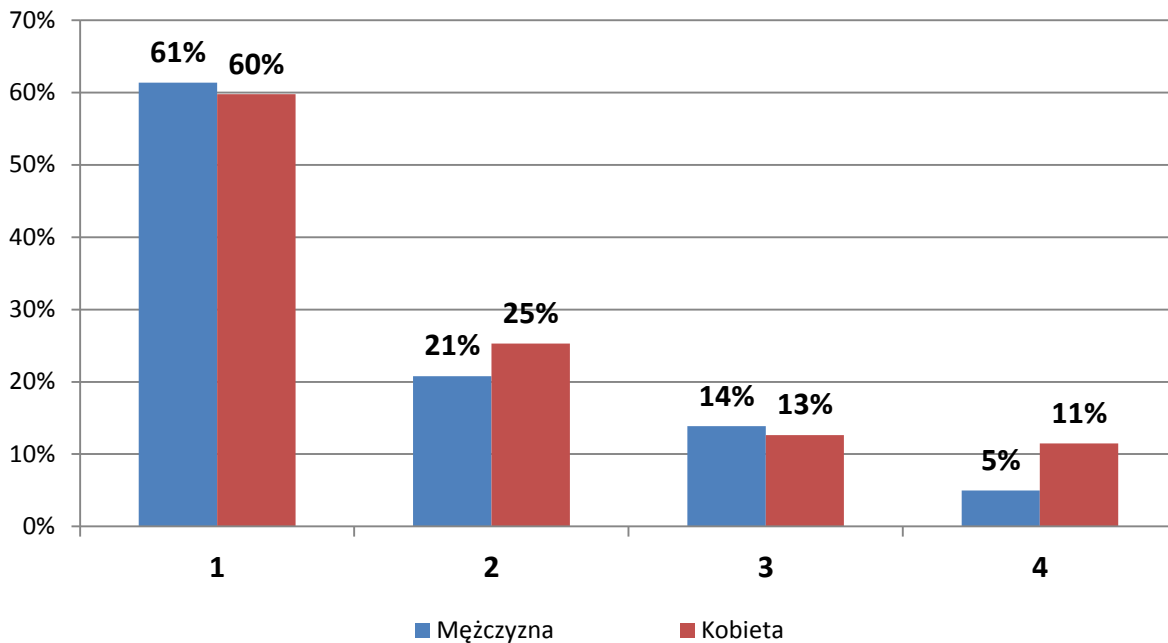
Wykres 3.8 Rodzaj trudności na jakie trafiali respondenci w poszukiwaniu pierwszego zatrudnienia



1 – brak doświadczenia zawodowego / zbyt małe doświadczenie, brak stażu, praktyki; **2** – brak miejsc / ofert pracy, duża konkurencja, potrzeba przekwalifikowania ze względu na brak ofert w zawodzie, silna konkurencja; **3** – słaba znajomość języków obcych; **4** – brak wiedzy zawodowej, niskie kwalifikacje w stosunku do wymagań, brak ukierunkowania kształcenia, brak wiedzy praktycznej; **5** – zbyt wysokie kwalifikacje; **6** – brak przygotowania do poszukiwania zatrudnienia; **7** – dyskryminacja ze względu na płeć; **8** – inne

Pytanie o bariery/trudności było pytaniem otwartym, odpowiedzi respondentów zostały pogrupowane. Respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź. Zdecydowanie najwięcej osób wskazywało na bariery związane z brakiem doświadczenia (61% spośród tych, które na jakiegokolwiek bariery natrafiło). Ponadto najwięcej wskazań dotyczyło problemów związanych z niewystarczającą liczbą ofert pracy (23% wskazań) oraz słabą znajomością języków obcych (13%). W kategorii „inne” po trzy razy wskazano zbyt młody wiek oraz zbyt niskie wynagrodzenie, po dwa razy brak kontaktów uczelni z potencjalnymi pracodawcami, deficyty w umiejętności obsługi specjalistycznych programów komputerowych, brak „znajomości” oraz brak specjalistycznych kursów, uprawnień. Pojawiły się też dwie pojedyncze odpowiedzi: niesłowność pracodawcy oraz... własne lenistwo.

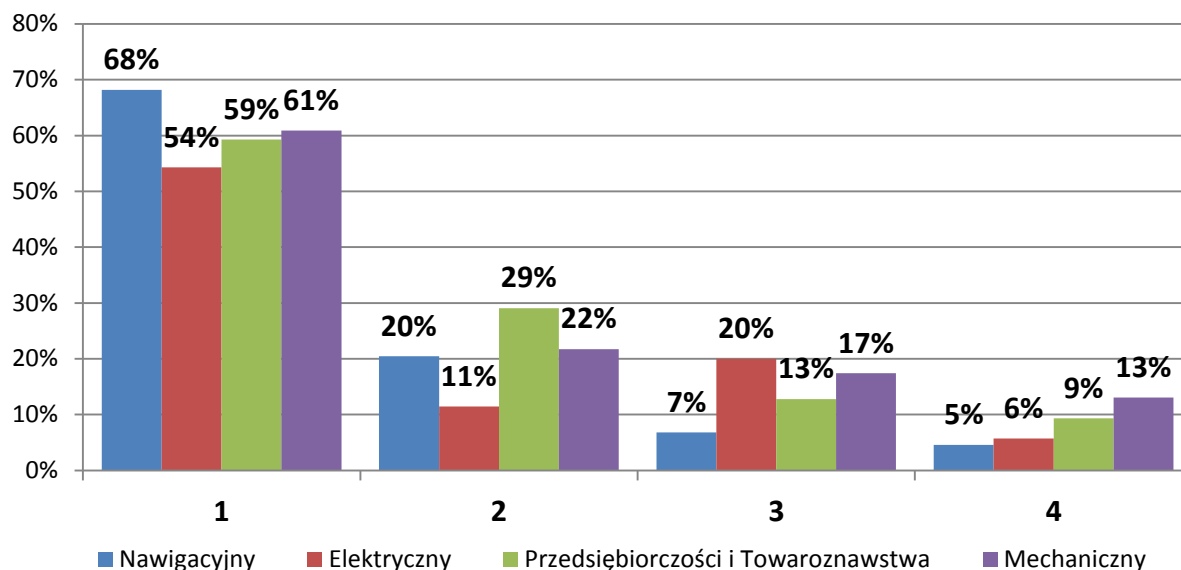
Wykres 3.9 Rodzaj trudności na jakie najczęściej trafiali respondenci w poszukiwaniu pierwszego zatrudnienia według płci



1 – brak doświadczenia zawodowego / zbyt małe doświadczenie, brak stażu, praktyki; **2** – brak miejsc / ofert pracy, duża konkurencja, potrzeba przekwalifikowania ze względu na brak ofert w zawodzie, silna konkurencja; **3** – słaba znajomość języków obcych; **4** – brak wiedzy zawodowej, niskie kwalifikacje w stosunku do wymagań, brak ukierunkowania kształcenia, brak wiedzy praktycznej

Wskazania dotyczące braku doświadczenia zawodowego oraz słabej znajomości języków obcych praktycznie nie różnią się wśród kobiet i mężczyzn. Więcej kobiet wskazuje natomiast na bariery związane z brakiem miejsc / ofert pracy oraz brak wiedzy zawodowej. Wszystkie cztery osoby, które wskazały na dyskryminację ze względu na płeć oraz wszystkie trzy, które wskazywały na zbyt młody wiek to kobiety.

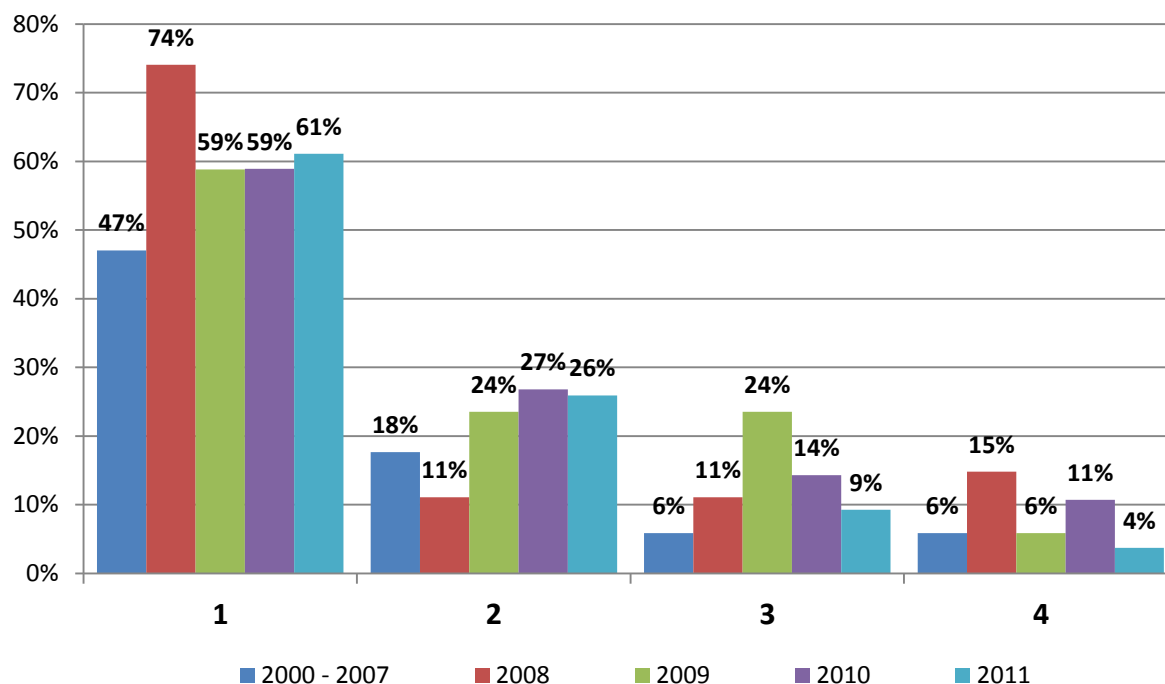
Wykres 3.10 Rodzaj trudności na jakie najczęściej trafiali respondenci w poszukiwaniu pierwszego zatrudnienia według wydziału



1 – brak doświadczenia zawodowego / zbyt małe doświadczenie, brak stażu, praktyki; **2** – brak miejsc / ofert pracy, duża konkurencja, potrzeba przekwalifikowania ze względu na brak ofert w zawodzie, silna konkurencja; **3** – słaba znajomość języków obcych; **4** – brak wiedzy zawodowej, niskie kwalifikacje w stosunku do wymagań, brak ukierunkowania kształcenia, brak wiedzy praktycznej

Brak doświadczenia jako bariera utrudniająca zatrudnienie pojawiała się głównie wśród respondentów z Wydziału Nawigacyjnego (68% wskazań), najrzadziej wskazywali ją absolwenci Wydziału Elektrycznego (54% badanych). Problemy z brakiem miejsc pracy najczęściej wskazywali badani z Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa (29%), a najrzadziej z Wydziału Elektrycznego (11%). Dla badanych z tego ostatniego wydziału istotną barierą był z kolei brak znajomości języków obcych (20%). Respondenci z Wydziału Mechanicznego wyróżniają się liczbą wskazań barierą braku wiedzy zawodowej (13% wskazań).

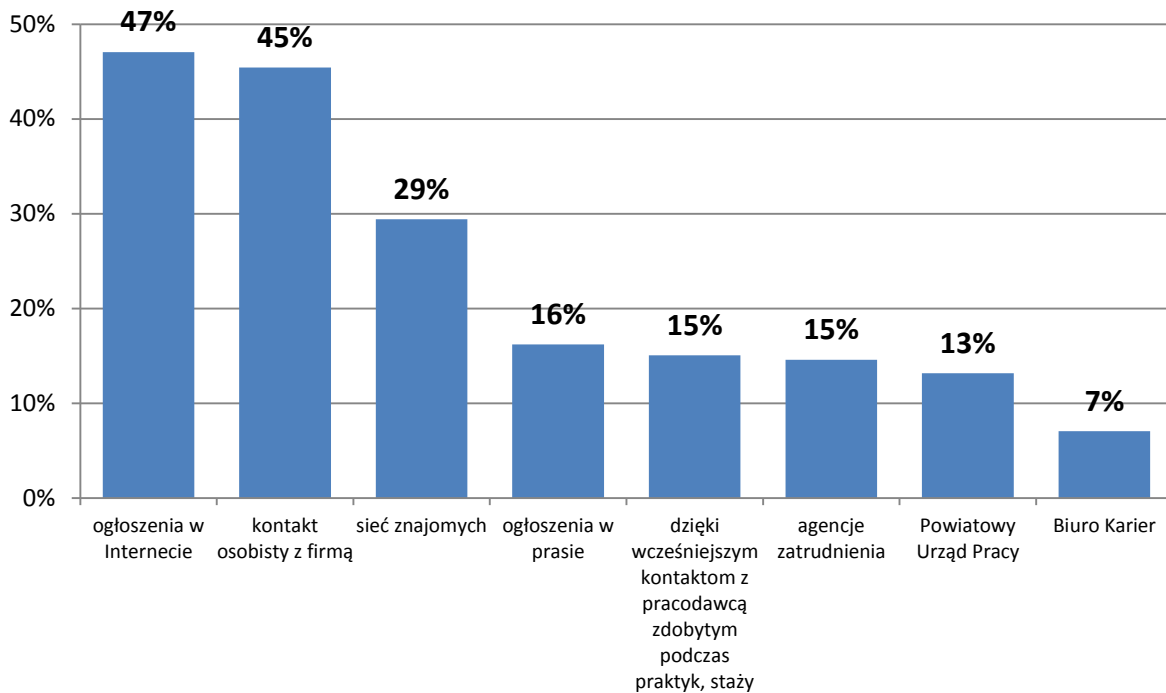
Wykres 3.11 Rodzaj trudności na jakie najczęściej trafiali respondenci w poszukiwaniu pierwszego zatrudnienia według roku ukończenia studiów



1 – brak doświadczenia zawodowego / zbyt małe doświadczenie, brak stażu, praktyki; **2** – brak miejsc / ofert pracy, duża konkurencja, potrzeba przekwalifikowania ze względu na brak ofert w zawodzie, silna konkurencja; **3** – słaba znajomość języków obcych; **4** – brak wiedzy zawodowej, niskie kwalifikacje w stosunku do wymagań, brak ukierunkowania kształcenia, brak wiedzy praktycznej

Absolwenci z lat 2000 – 2007 oraz z 2008 roku wyróżniają się przy wskazaniach dotyczących bariery związanej z brakiem doświadczenia. Ci pierwszej wskazywali tę barierę najrzadziej (47%), ci drudzy najczęściej (74%). Absolwenci z tych lat najrzadziej wskazywali na problemy wynikające z braku miejsc pracy (odpowiednio 18% z lat 2000 – 2007 i 11% z 2008 roku). Wskazania dotyczące słabej znajomości języków obcych najczęściej pojawiały się wśród osób, które zakończyły edukację w 2009 roku (24% wskazań).

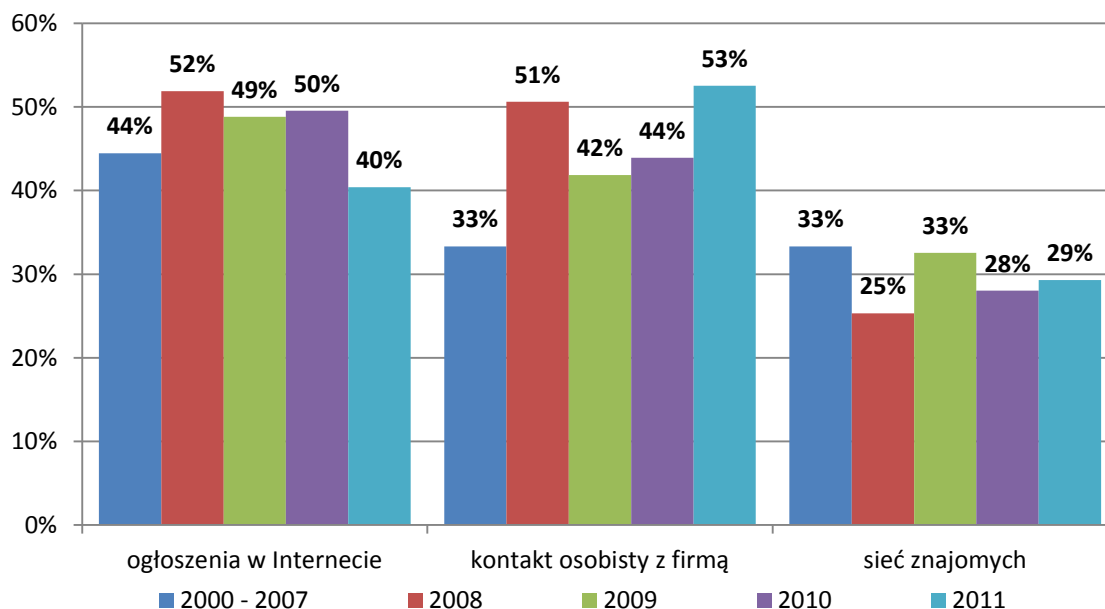
Wykres 3.12 Sposoby poszukiwania pierwszego zatrudnienia



Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

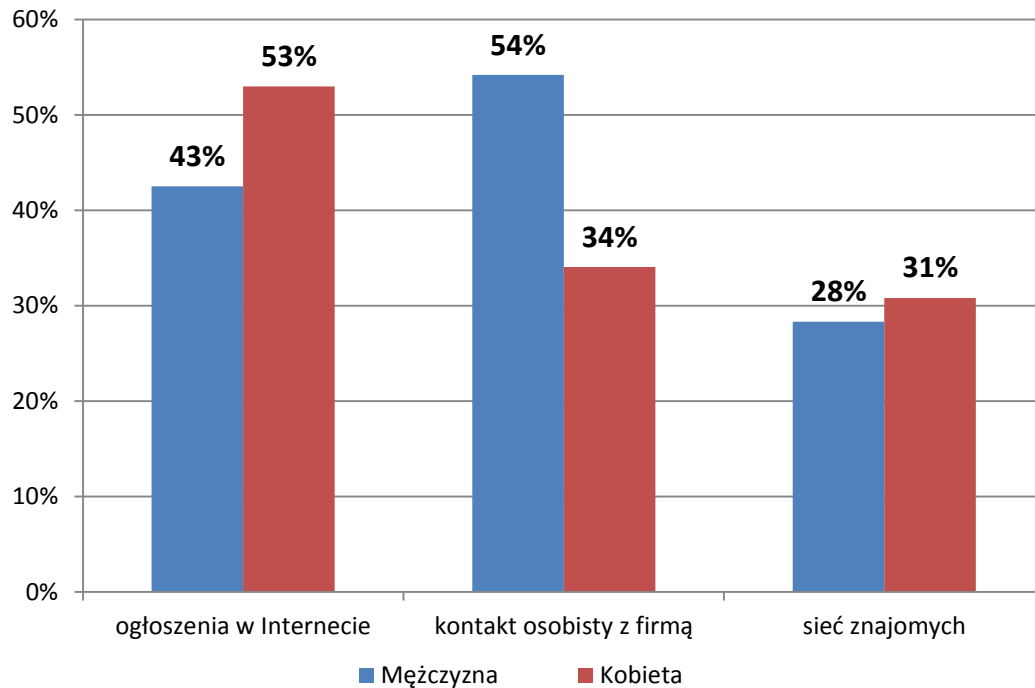
Najwięcej respondentów przy poszukiwaniu pierwszego zatrudnienia korzystało z ogłoszeń w Internecie (47%) oraz osobistych kontaktów z firmą (45%). Blisko 1/3 zatrudnienia poszukiwała też korzystając z pomocy znajomych.

Wykres 3.13 Najczęstsze sposoby poszukiwania pierwszego zatrudnienia według roku ukończenia studiów



Dwie najpopularniejsze formy poszukiwania zatrudniania odbiegają od średniej w latach 2000 – 2007 oraz w 2011 roku. Znaczące jest zwłaszcza zmniejszenie liczby absolwentów z 2011 roku, w porównaniu do lat poprzednich, którzy przy poszukiwaniu zatrudnienia korzystali z internetu (spadek od 9 do 12 p.p. w porównaniu do lat 2008 – 2010). Natomiast osoby z tego rocznika zdecydowanie najczęściej korzystały z kontaktów osobistych z przedstawicielami firmy, w której chciałyby podjąć zatrudnienie (53%). Jest to wskaźnik wyższy aż o 20 p.p. w porównaniu do respondentów z lat 2000 – 2007. Korzystanie z pomocy znajomych utrzymuje się we wszystkich latach na zbliżonym poziomie.

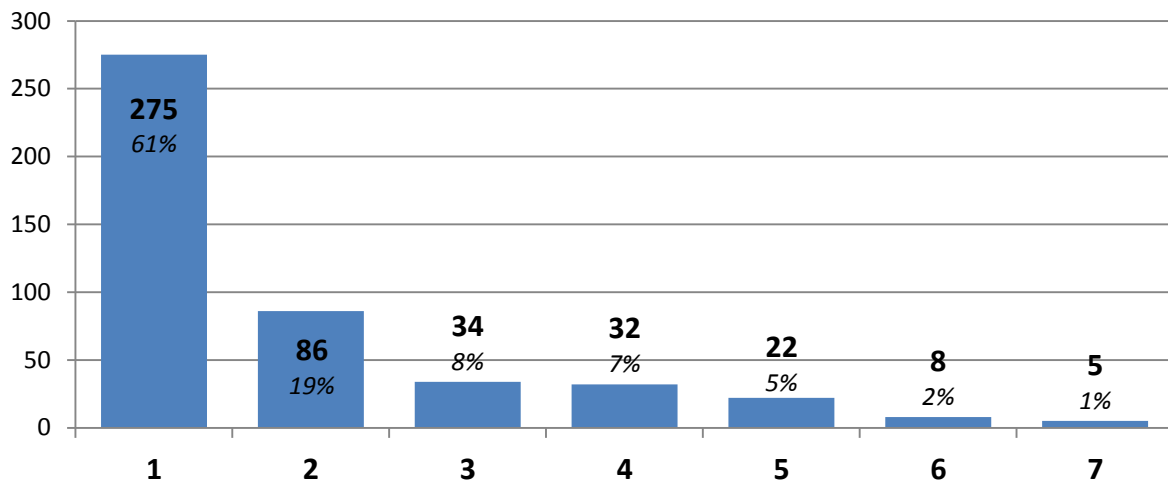
Wykres 3.14 Najczęstsze sposoby poszukiwania pierwszego zatrudnienia według płci



Mężczyźni zdecydowanie częściej niż kobiety korzystali przy poszukiwaniu pierwszego zatrudnienia z kontaktów osobistych z firmą, w której chcieli pracować. Kobiety natomiast częściej skupiały się na poszukiwaniu zatrudnienia przez Internet. Bardzo duże różnice występują też przy korzystaniu z usług agencji zatrudnienia. Na tę formę poszukiwania pierwszego zatrudnienia decydowało się 20% mężczyzn i tylko 7% kobiet.

3.2 Obecna sytuacja zawodowa

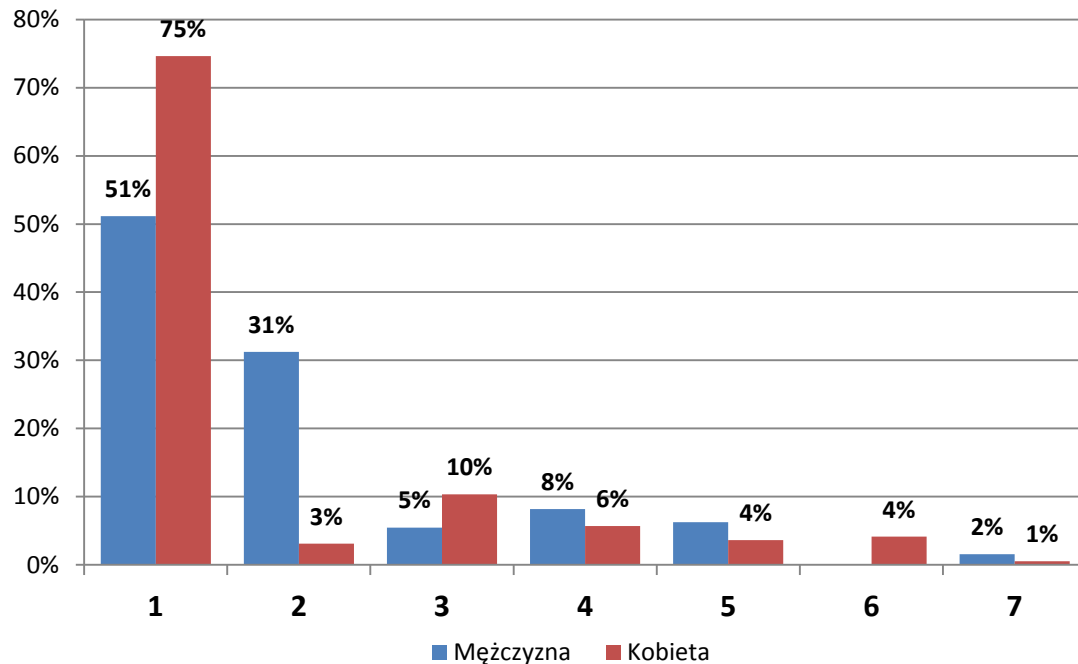
Wykres 3.15 Sytuacja zawodowa uczestników badania



1 – pracuję na umowę o pracę, 2 – podpisałem kontrakt, 3 – inne formy zatrudnienia (umowa zlecenie, o dzieło, staż, praktyka, inne), 4 – nie pracuję/poszukuję, 5 – prowadzę działalność gospodarczą/zatrudniam pracowników, 6 – przebywam na urlopie macierzyński/ojcowskim/ wychowawczym, 7 – nie pracuję/nie poszukuję

Najwięcej osób spośród uczestników badania pracuje obecnie na podstawie umowy o pracę (61%). Drugą co do liczności grupę stanowią osoby pracujące na podstawie kontraktu (19%). Spośród osób uczestniczących w badaniu bez zatrudnienia z różnych przyczyn pozostaje 45 osób (10% ogółu). Większość z tej grupy (32 osoby) nie pracuje, ale poszukuje zatrudnienia. 8 osób przebywa na urlopie związanym z wychowaniem dziecka, a 5 osób nie pracuje i nie poszukuje zatrudnienia.

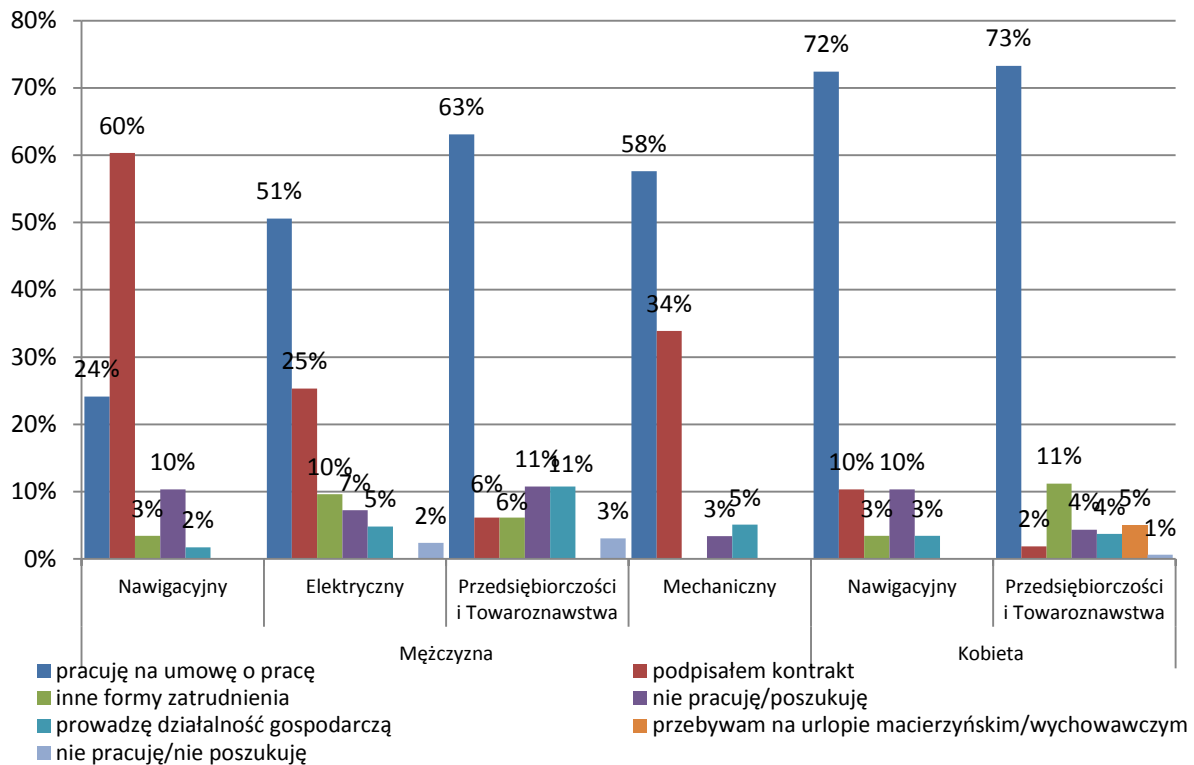
Wykres 3.16 Sytuacja zawodowa uczestników badania według płci



1 – pracuję na umowę o pracę, 2 – podpisałem kontrakt, 3 – inne formy zatrudnienia (umowa zlecenie, o dzieło, staż, praktyka, inne), 4 – nie pracuję/poszukuję, 5 – prowadzę działalność gospodarczą/zatrudniam pracowników, 6 – przebywam na urlopie macierzyński/ojcowski/wychowawczym, 7 – nie pracuję/nie poszukuję

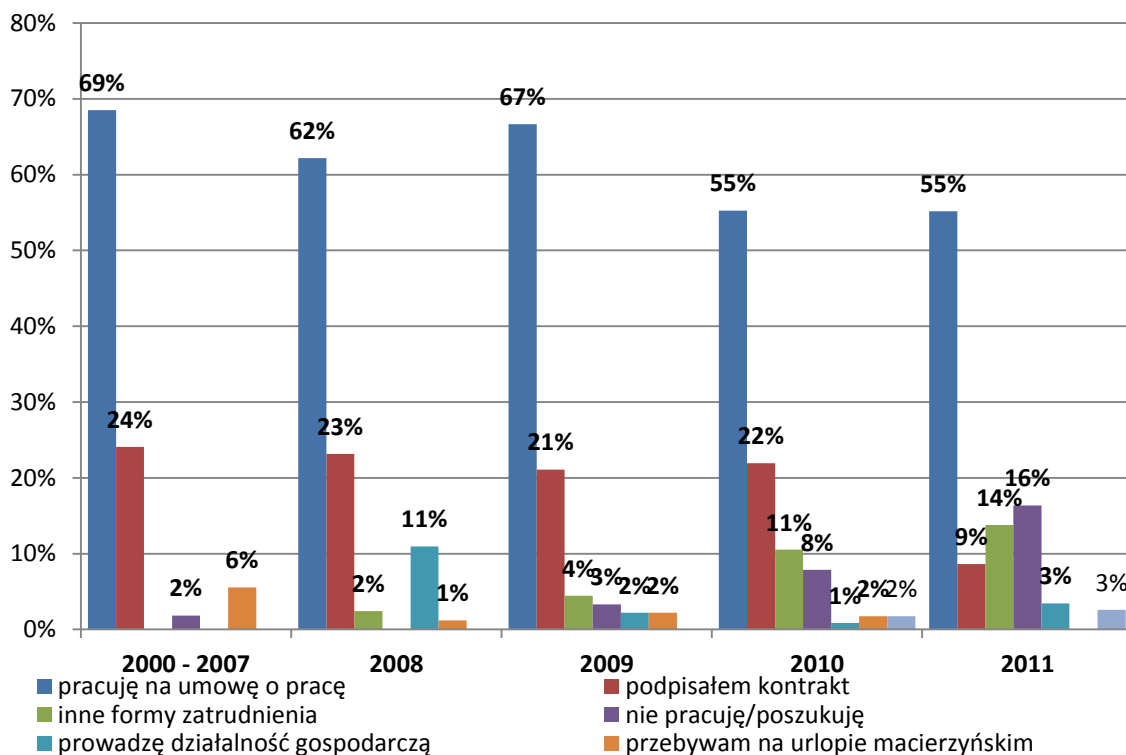
51% mężczyzn (131 osób) i 75% kobiet (144 osoby) spośród uczestników badania jest zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Na podstawie kontraktu zatrudnionych spośród uczestników badania jest 80 mężczyzn i 6 kobiet. Działalność gospodarczą prowadzi 16 mężczyzn i 7 kobiet. W innych formach zatrudnienia, takich jak umowa zlecenie, staż itp. pracuje 21 mężczyzn i 11 kobiet.

Wykres 3.17 Sytuacja zawodowa uczestników badania według płci oraz ukończonego wydziału



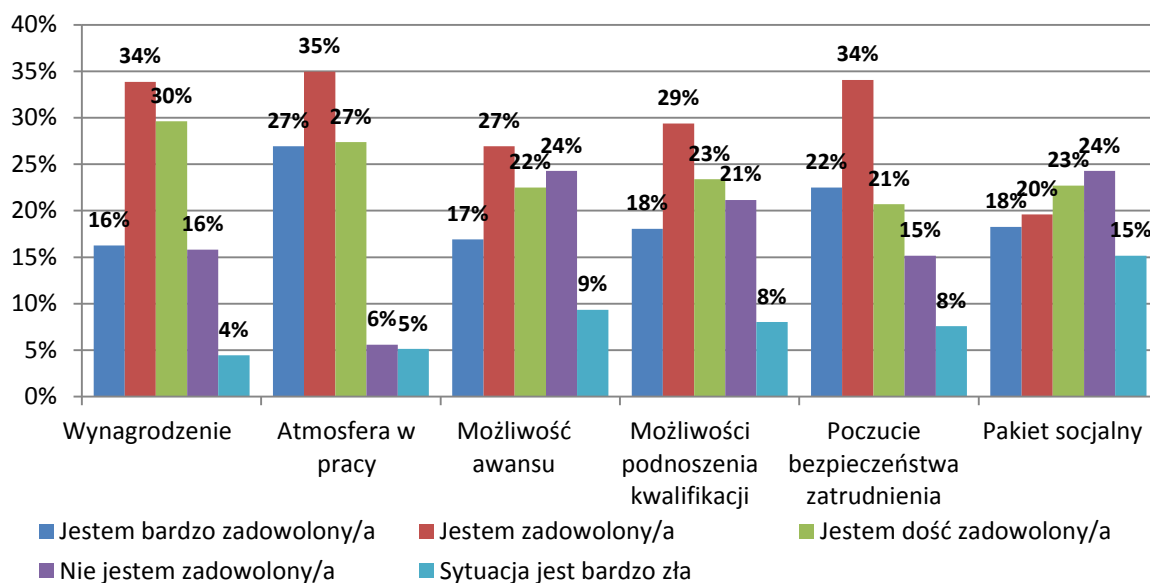
60% mężczyzn biorących udział w badaniu, którzy ukończyli Wydział Nawigacyjny pracuje obecnie na podstawie kontraktu. Osoby, które studiowały na innych wydziałach, zarówno wśród mężczyzn jak i kobiet, pracują przede wszystkim na podstawie umowy o pracę. Najbardziej „przedsiębiorczy” jest Wydział Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa, skąd 7 mężczyzn (32% wszystkich osób, które uczestniczyły w badaniu, a obecnie prowadzą działalność gospodarczą) i 6 kobiet (27% obecnych przedsiębiorców) pracuje obecnie na własny rachunek. W skali całego Wydziału PiT nie są to jednak wielkie udziały – 11% ogółu mężczyzn z tego wydziału i 4% kobiet. Wśród osób bezrobotnych poszukujących zatrudnienia najmniejszy udział procentowy występuje wśród kobiet z Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa (4%) oraz wśród mężczyzn z Wydziału Mechanicznego (3%). Spośród sześciu kobiet z Wydziału Elektrycznego, które wzięły udział w badaniu, pięć pracuje na umowę o pracę, a jedna w innych formach zatrudnienia. Jedyna kobieta z Wydziału Mechanicznego, która wzięła udział w badaniu obecnie nie pracuje i poszukuje zatrudnienia.

Wykres 3.18 Sytuacja zawodowa uczestników badania według roku ukończenia studiów



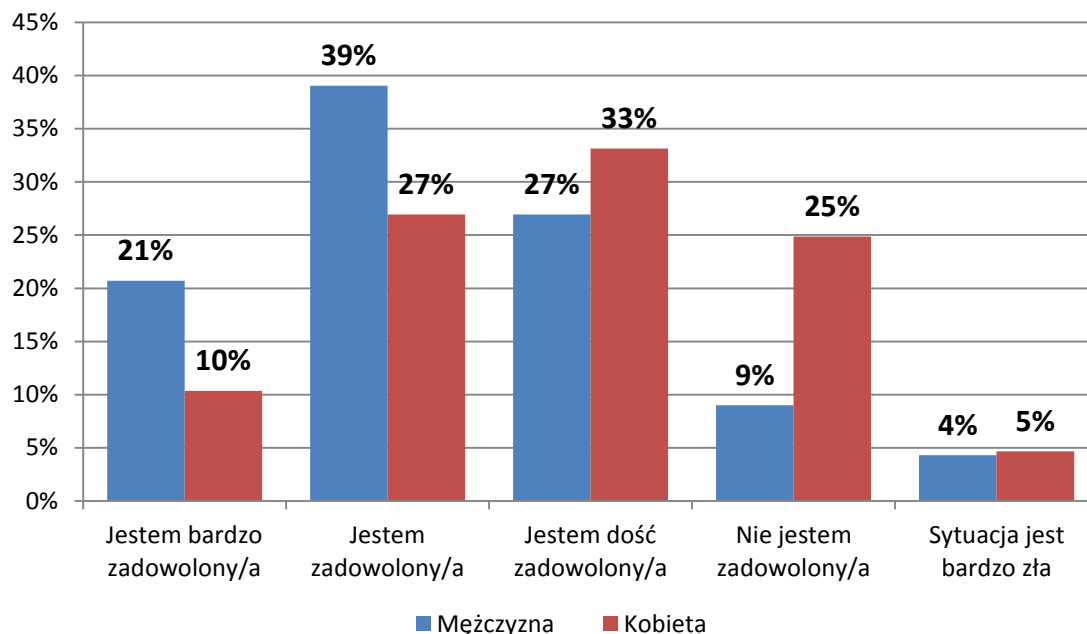
Największy problem bezrobocia występuje wśród osób, które zakończyły naukę w 2011 roku. Blisko 60% (19 osób) uczestników badania, którzy obecnie nie pracują, a poszukują zatrudnienia, zakończyło naukę w Akademii Morskiej w 2011 roku. Generalnie im dłużej osoby pozostają na rynku pracy, tym mniej wśród nich jest bezrobotnych. Najbardziej przedsiębiorczy są absolwenci z 2008 roku. Działalność gospodarczą prowadzi 9 osób z tego rocznika, co stanowi 56% wszystkich osób, które pracują na własny rachunek.

Wykres 3.19 Ocena obecnej sytuacji zawodowej



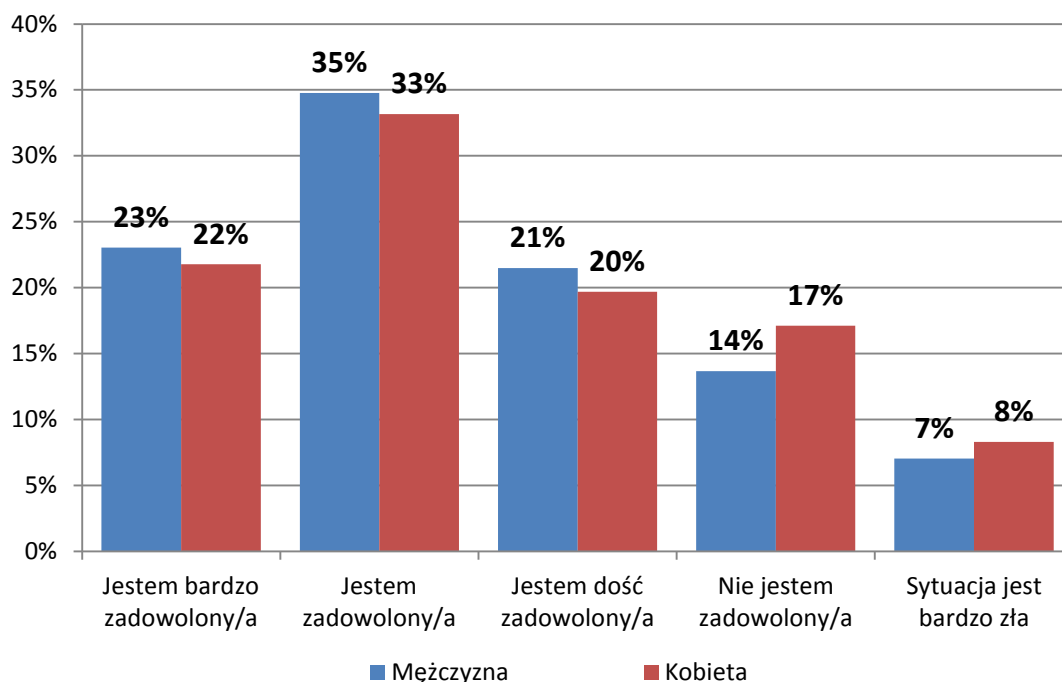
Uczestnicy badania najbardziej zadowoleni są z atmosfery w pracy (62% osób zadowolonych i bardzo zadowolonych) oraz z poczucia bezpieczeństwa (57%). Z wynagrodzenie zadowolona lub bardzo zadowolona jest połowa badanych, natomiast najmniej takich wskazań dotyczyło pakietu socjalnego – 38%.

Wykres 3.20 Zadowolenie z poziomu wynagrodzenia ze względu na płeć



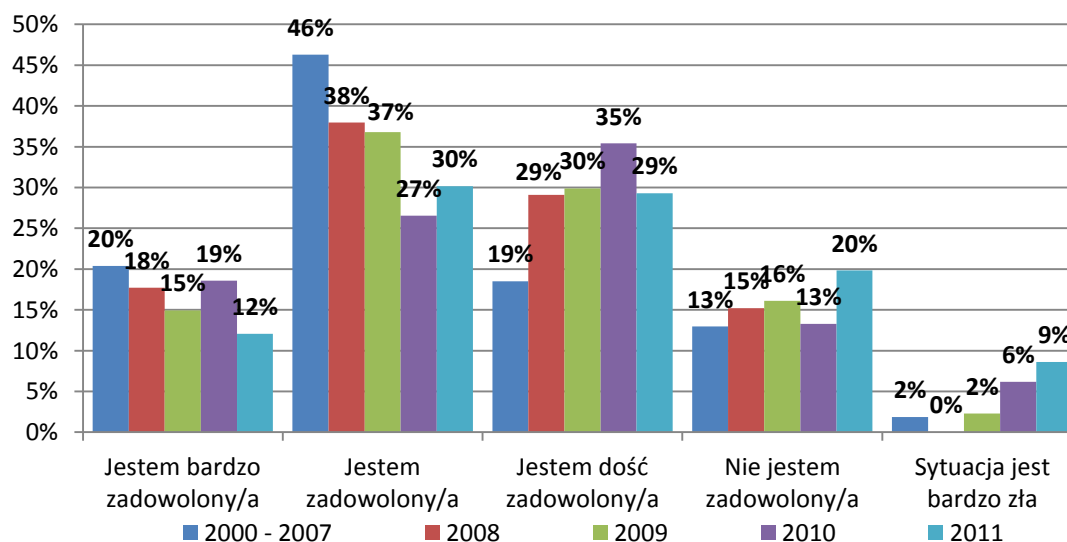
Kobiety, które wzięły udział w badaniu są zdecydowanie mniej zadowolone ze swoich zarobków niż mężczyźni. Aż 30% kobiet jest niezadowolonych z wynagrodzenia lub twierdzi wręcz, że ich sytuacja jest bardzo zła. Wśród mężczyzn odsetek takich osób jest zdecydowanie mniejszy i wynosi 13%. Z drugiej strony 60% jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych ze swojego wynagrodzenia przy 37% kobiet.

Wykres 3.21 Zadowolenie z poziomu poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia ze względu na płeć



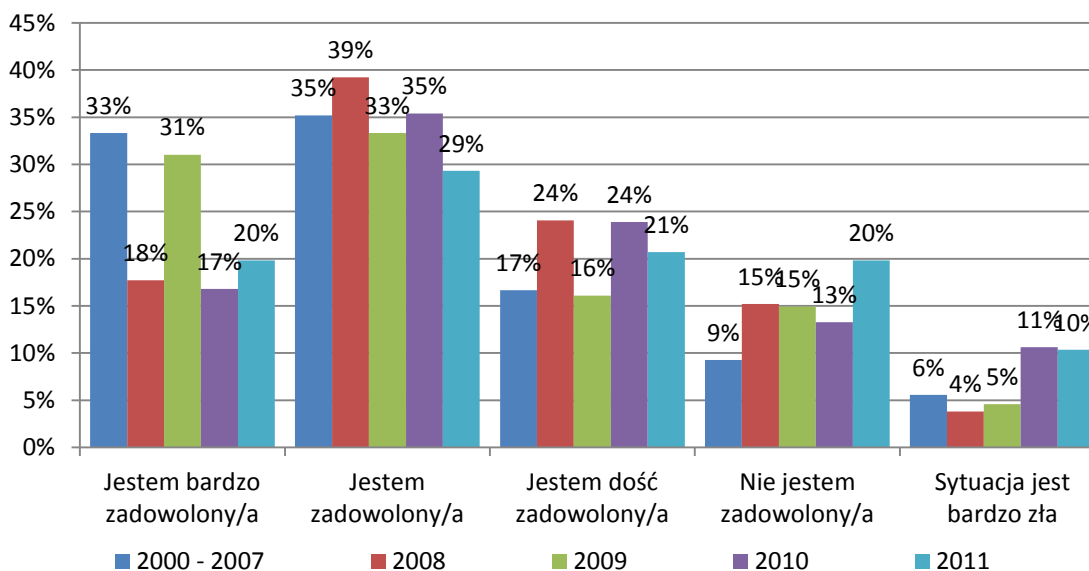
Jeśli chodzi o zadowolenie z poziomu poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia ze względu na płeć generalnie nie ma dużych różnic. 58% badanych mężczyzn i 55% kobiet jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych z poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia. Nieco więcej kobiet (25%) niż mężczyzn (21%) nie jest zadowolonych lub uważa, że sytuacja jest bardzo zła.

Wykres 3.22 Zadowolenie z poziomu wynagrodzenia ze względu na rok ukończenia studiów



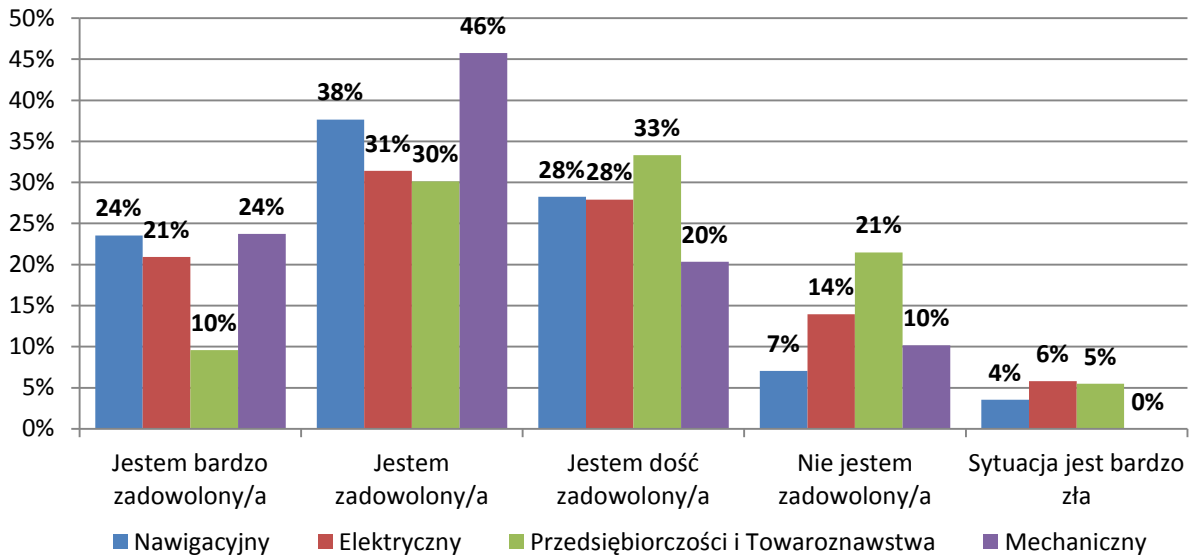
Generalnie im wcześniej respondenci ukończyli studia, tym bardziej zadowoleni są z poziomu wynagrodzenia – od 67% osób z lat 2000 – 2007 zadowolonych lub bardzo zadowolonych z wynagrodzenia do 42% osób z 2011 roku. Zdecydowanie najwięcej osób, które są niezadowolone lub twierdzą, że sytuacja jest bardzo zła (29%) ukończyło studia w 2011 roku.

Wykres 3.23 Zadowolenie z poziomu poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia ze względu na rok ukończenia studiów



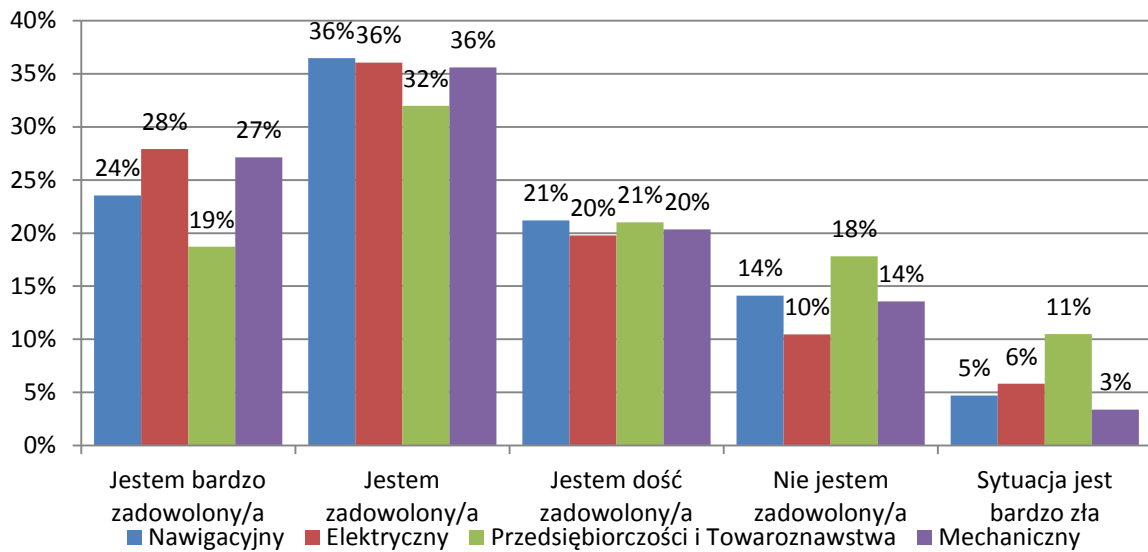
Im mniej czasu minęło od ukończenia studiów, tym więcej osób wskazuje na brak zadowolenia z bezpieczeństwa lub twierdzi, że sytuacja jest bardzo zła. 15% respondentów z lat 2000 – 2007 wskazywała taką odpowiedź przy 30% badanych, którzy skończyli edukację w roku 2011. Najwięcej osób, które są zadowolone lub bardzo zadowolone zakończyło edukację w latach 2000 – 2007 (69%) oraz w roku 2009 (64%).

Wykres 3.24 Zadowolenie z poziomu wynagrodzenia ze względu na ukończony wydział



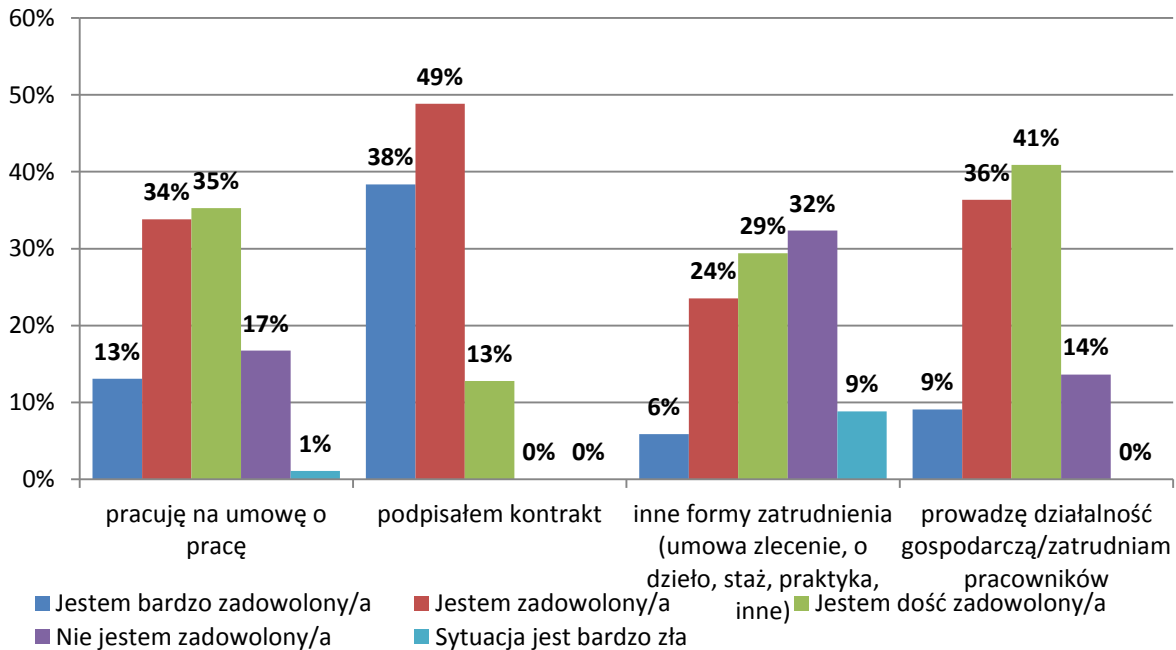
Według zadowolenia z poziomu wynagrodzenia występuje znacząca różnica między respondentami, którzy ukończyli Wydziały Nawigacyjny i Mechaniczny, a Wydziały Elektryczny oraz Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa. Z wydziału Nawigacyjnego 61% osób jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych z wynagrodzenia przy 11%, które są niezadowolone lub oceniają sytuację jako bardzo złą. Z wydziału Mechanicznego udziały te wynoszą odpowiednio 69% i 10%. Tymczasem z Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa tylko 40% jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych przy 27% negatywnie oceniających swoją sytuację zarobkową. Udziały z Wydziału Elektrycznego kształtują się odpowiednio na poziomie 52% i 20%.

Wykres 3.25 Zadowolenie z poziomu poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia ze względu na ukończony wydział



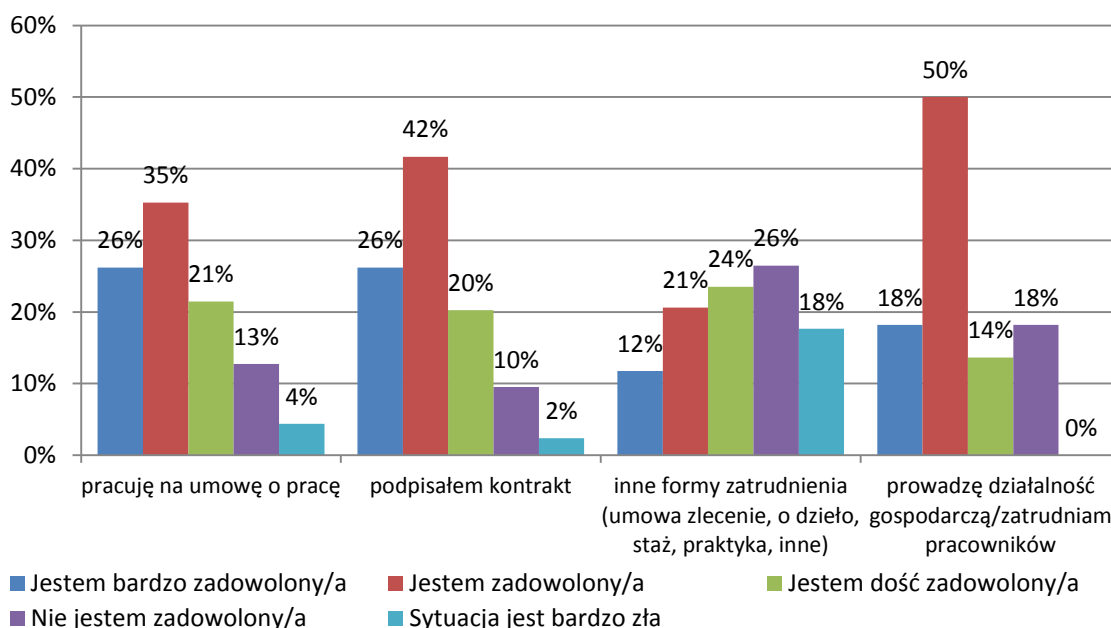
Jeżeli chodzi o wskazania pozytywne dotyczące poziomu poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia (zadowolony lub bardzo zadowolony) to nie ma większych różnic w udziałach według wydziałów (od 64% do 60%) z wyjątkiem Wydziału PiT, gdzie udział tych odpowiedzi kształtuje się na poziomie 50%. Również respondenci tego wydziału mieli najwięcej wskazań negatywnych (nie jestem zadowolony lub sytuacja jest bardzo zła) – 28%, przy udziałach w przedziale 16% - 19% na innych wydziałach.

Wykres 3.26 Zadowolenie z poziomu wynagrodzenia ze względu na formę zatrudnienia



Zdecydowanie najbardziej zadowoleni z poziomu wynagrodzeń są respondenci, którzy pracują w oparciu o podpisany kontrakt. 87% z nich jest zadowolonych luba bardzo zadowolonych z wynagrodzenia, a żadna osoba z tej grupy nie stwierdziła, że jest niezadowolona lub sytuacja jest bardzo zła. Na drugim biegunie znajdują się osoby pracujące na podstawie innych form zatrudnienia. Tylko 30% z nich jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych przy 41%, którzy stwierdzają, że nie są zadowoleni lub sytuacja jest bardzo zła.

Wykres 3.27 Zadowolenie z bezpieczeństwa zatrudnienia ze względu na formę zatrudnienia



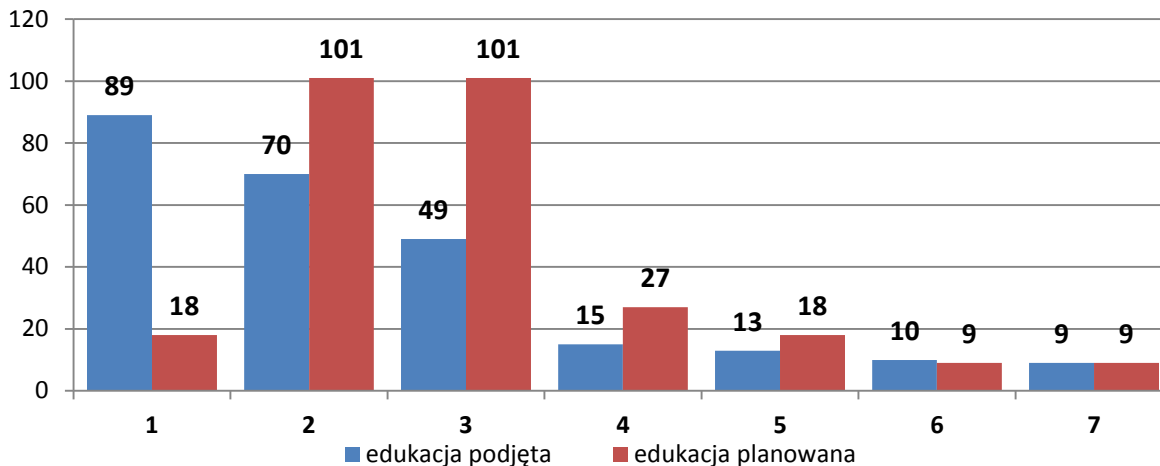
Zdecydowanie najniżej bezpieczeństwo zatrudnienia oceniają osoby pracujące na podstawie innych form zatrudnienia. 44% z nich jest niezadowolonych lub uważa wręcz, że sytuacja jest bardzo zła. W pozostałych grupach oceny są zbliżone. Od 61% - 68% jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych.

4. Aktywność i mobilność uczestników badania

4.1 Aktywność naukowa uczestników badania

227 osób (51%) spośród badanych kontynuowało naukę po zakończeniu studiów na Akademii Morskiej. Jeśli chodzi o palny kontynuowania nauki to 219 osób (49%) twierdzi, że ma zamiar nadal się uczyć, 122 osoby (27%) nie są jeszcze zdecydowane.

Wykres 4.1 Rodzaje aktywności naukowej podejmowane po zakończeniu studiów na Akademii Morskiej

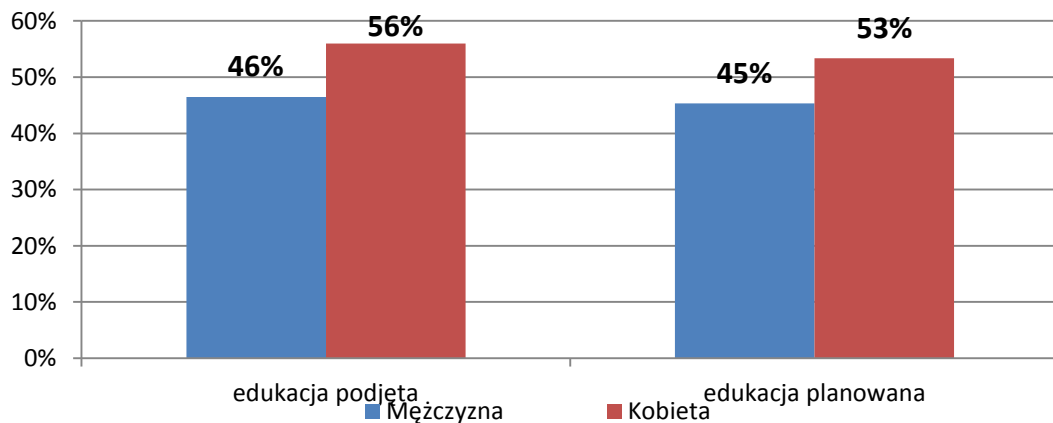


1 – magisterskie studia uzupełniające na Akademii Morskiej, 2 – dalsza praktyczna nauka zawodu, kursy, 3 – studia podyplomowe na innej uczelni, 4 – studia podyplomowe na Akademii Morskiej, 5 – dodatkowy kierunek na innej uczelni, 6 – dodatkowy kierunek na Akademii Morskiej, 7 – magisterskie studia uzupełniające na innej uczelni

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

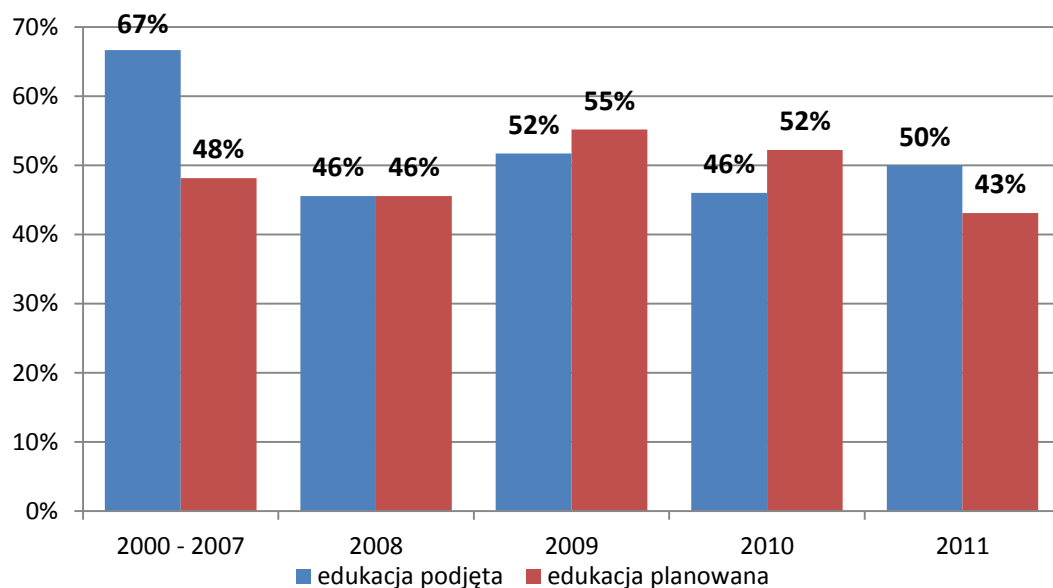
Spośród osób, które kontynuowały naukę, najczęściej decydowało się na magisterskie studia uzupełniające na Akademii Morskiej (89 osób). Z dalszej praktycznej nauki zawodu korzystało 70 osób, które kontynuowały naukę po ukończeniu Akademii Morskiej. 64 osoby kontynuowały naukę na studiach podyplomowych (15 osób na Akademii Morskiej, 49 na innej uczelni). Jeśli chodzi o plany dalszej edukacji to największym zainteresowaniem cieszą się studia podyplomowe (128 osób, w tym 27 na Akademii Morskiej) oraz dalsza praktyczna nauka zawodu i kursy (101 osób).

Wykres 4.2 Aktywność naukowa podejmowane po zakończeniu studiów na Akademii Morskiej według płci



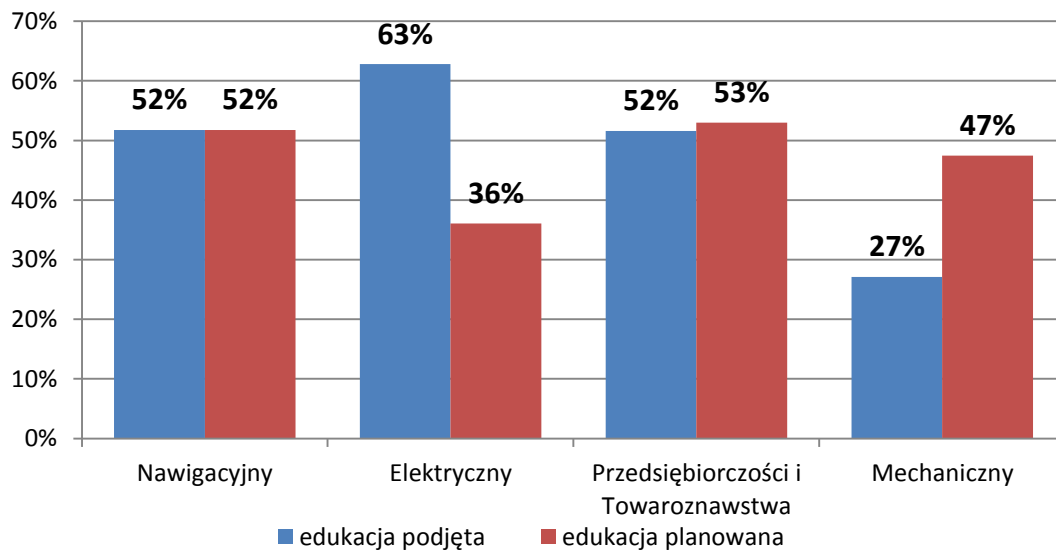
Nieco więcej kobiet niż mężczyzn jest aktywnych naukowo. 56% (przy 46% mężczyzn) podejmowało dalszą edukację, a 53% (przy 45% mężczyzn) ma w planach kontynuowanie nauki.

Wykres 4.3 Aktywność naukowa podejmowana po zakończeniu studiów według roku ukończenia nauki



Zdecydowanie największą aktywność naukową po ukończeniu Akademii Morskiej przejawiali dotychczas badani z lat 2000 – 2007 – 67% z nich kontynuowało naukę. W innych latach udział ten był zbliżony i kształtował się na poziomie 46% - 52%. Jeżeli chodzi o plany edukacyjne, to najczęściej mają je badani z roku 2009 (55%) oraz 2010 (52%). Co ciekawe najrzadziej chęć kontynuacji edukacji deklarują badani z roku 2011 (43%).

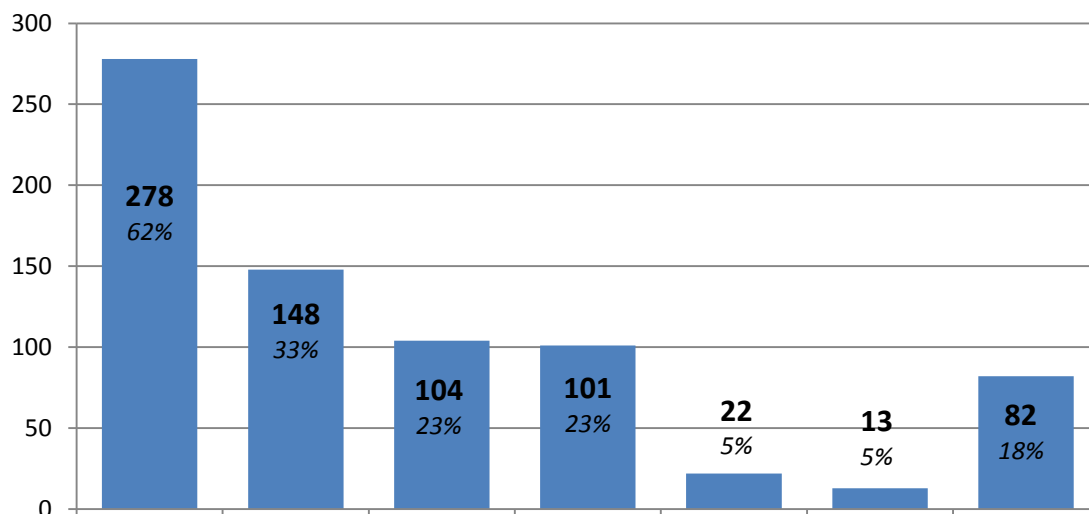
Wykres 4.4 Aktywność naukowa podejmowana po zakończeniu studiów według ukończonego wydziału



Dotychczas najbardziej aktywni edukacyjnie byli studenci Wydziału Elektrycznego, z których 63% podjęło już dalszą edukację. Z kolei jeśli chodzi o plany dalszej nauki absolwenci tego wydziału najrzadziej deklarują takie plany (36%). Najmniej aktywni w dotychczasowym kontynuowaniu nauki są absolwenci Wydziału Mechanicznego, z których 27% deklaruje, że podejmowało edukację po studiach na Akademii Morskiej. Wydziały Nawigacyjny oraz Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa są bardzo zbliżone zarówno jeśli chodzi o udział osób, które kontynuowały naukę, jak i tych, które takie działania planują (52% - 53%).

4.2 Dodatkowa aktywność w czasie studiów

Wykres 4.5 Dodatkowa aktywność podejmowana przez uczestników badania w trakcie trwania studiów

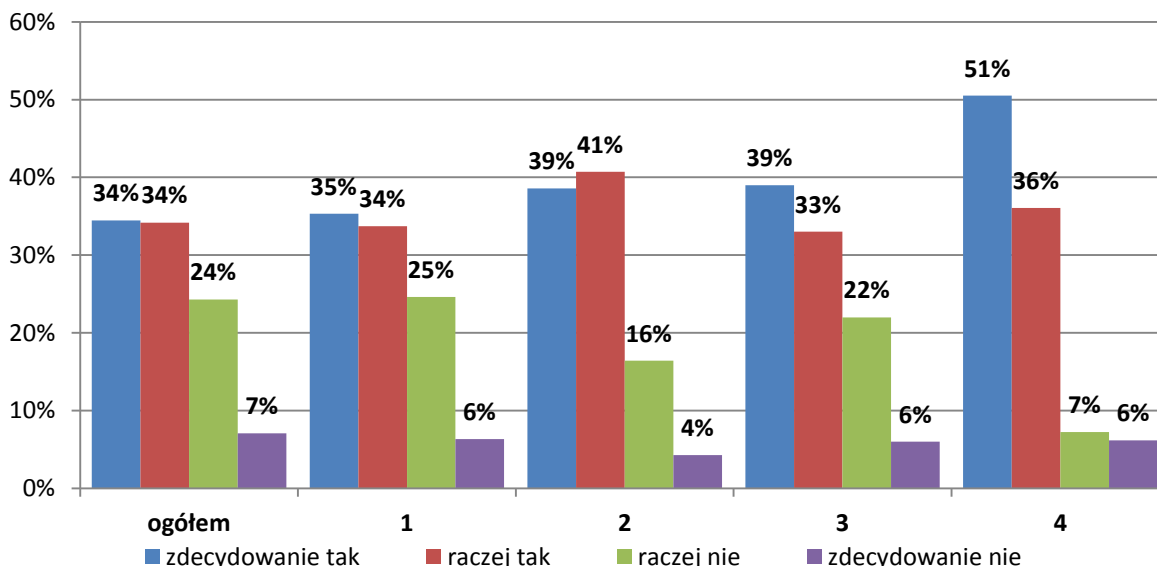


1 – praca niezwiązana z moim kierunkiem studiów (w tym wakacyjna), 2 – kursy, 3 – udział w organizacjach studenckich/samorządowych (fundacje, koła naukowe, kluby, wolontariat, inne), 4 – staże, praktyki inne niż obowiązkowe, 5 – programy Erasmus, 6 – konkursy, olimpiady, 7 – nie podejmowałem/am żadnej dodatkowej aktywności

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Najwięcej osób (62%) wykazywało swoją aktywność poprzez pracę niezwiązaną z kierunkiem studiów. Dosyć duża grupa badanych (33%) uczestniczyła też w różnego rodzaju kursach. 18% uczestników badania nie podejmowało w trakcie nauki dodatkowej aktywności.

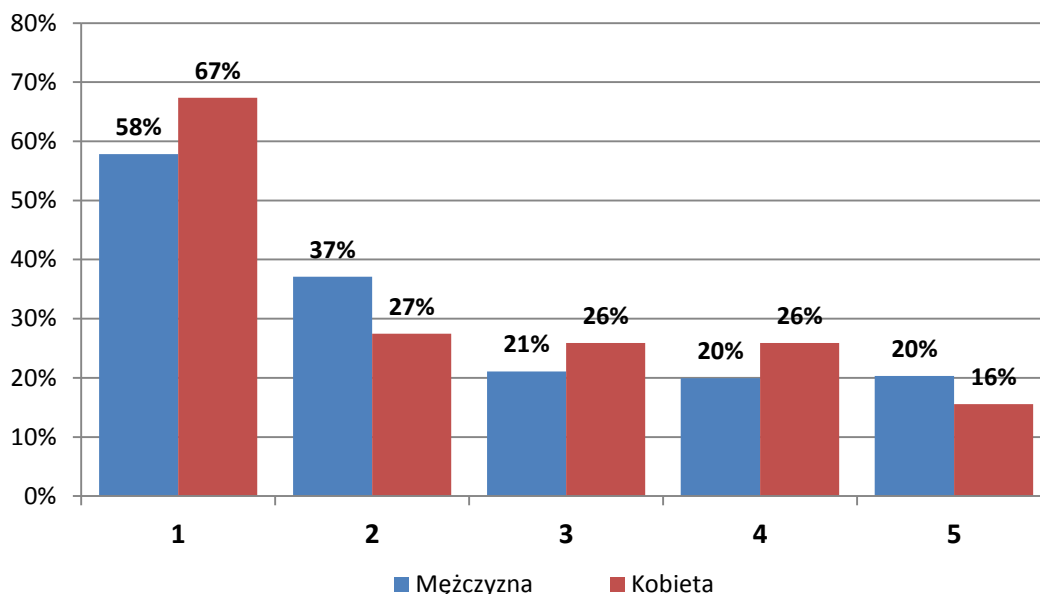
Wykres 4.6 Ocena dodatkowej aktywności w kontekście wpływu na zatrudnienie



1 – praca niezwiązana z moim kierunkiem studiów (w tym wakacyjna), 2 – kursy, 3 – udział w organizacjach studenckich/samorządowych (fundacje, koła naukowe, kluby, wolontariat, inne), 4 – staże, praktyki inne niż obowiązkowe

Uczestnicy badania, którzy w czasie trwania studiów podejmowali dodatkową aktywność oceniają ją generalnie pozytywnie. 68% uznaje, że była ona przydatna lub zdecydowanie przydatna przy poszukiwaniu zatrudnienia. Według poszczególnych form zdecydowanie najwyższe oceny miały staże, praktyki inne niż obowiązkowe, których przydatność wskazało 87% badanych. W liczbie pozytywnych wskazań wyróżniają się też kursy, na które jako pozytywne element przy poszukiwaniu zatrudnienia, wskazało 80% badanych.

Wykres 4.7 Dodatkowa aktywność podejmowana przez uczestników badania w trakcie trwania studiów według płci

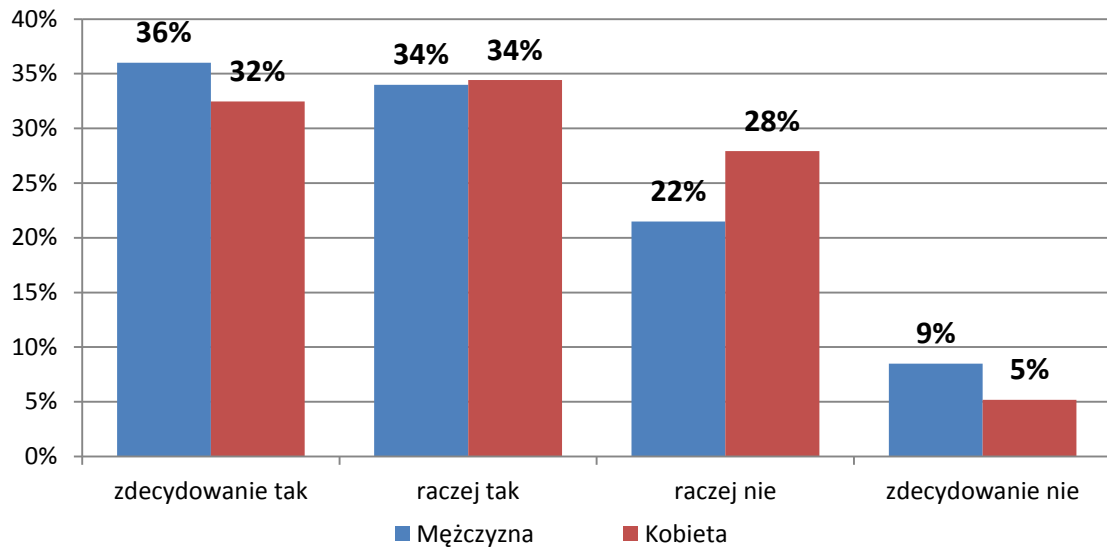


1 – praca niezwiązana z moim kierunkiem studiów (w tym wakacyjna), 2 – kursy, 3 – udział w organizacjach studenckich/samorządowych (fundacje, koła naukowe, kluby, wolontariat, inne), 4 – staże, praktyki inne niż obowiązkowe, 5 – nie podejmowałem/am żadnej dodatkowej aktywności

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

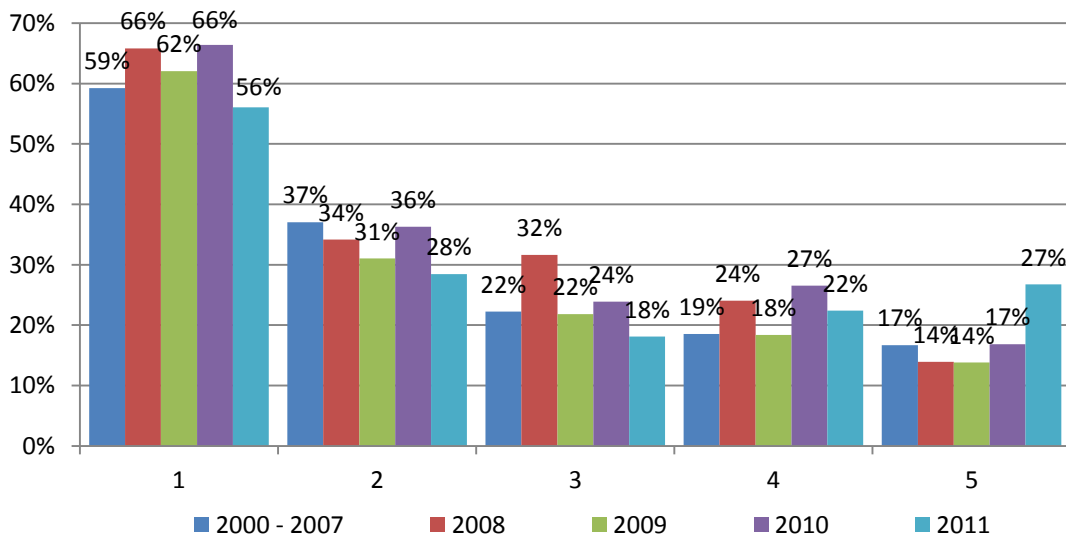
Kobiety, biorące udział w badaniu, częściej niż mężczyźni podejmowały w czasie trwania studiów pracę (67% kobiet, 58% mężczyzn). Mężczyźni tymczasem częściej brali udział w różnego rodzaju kursach (37% do 27%). Również nieco więcej mężczyzn (20%) niż kobiet (16%) nie podejmowało żadnej dodatkowej aktywności w czasie trwania studiów.

Wykres 4.8 Ocena dodatkowej aktywności w kontekście wpływu na zatrudnienie według płci



Nieco więcej mężczyzn (70%) niż kobiet (66%) ocenia, że dodatkowa aktywność była zdecydowanie przydatna lub przydatna. W grupie osób zdecydowanie oceniających brak przydatności dodatkowej aktywności również dominują mężczyźni – 9% z nich wskazało taką ocenę przy 5% kobiet.

Wykres 4.9 Dodatkowa aktywność podejmowana przez uczestników badania w trakcie trwania studiów według roku ukończenia studiów

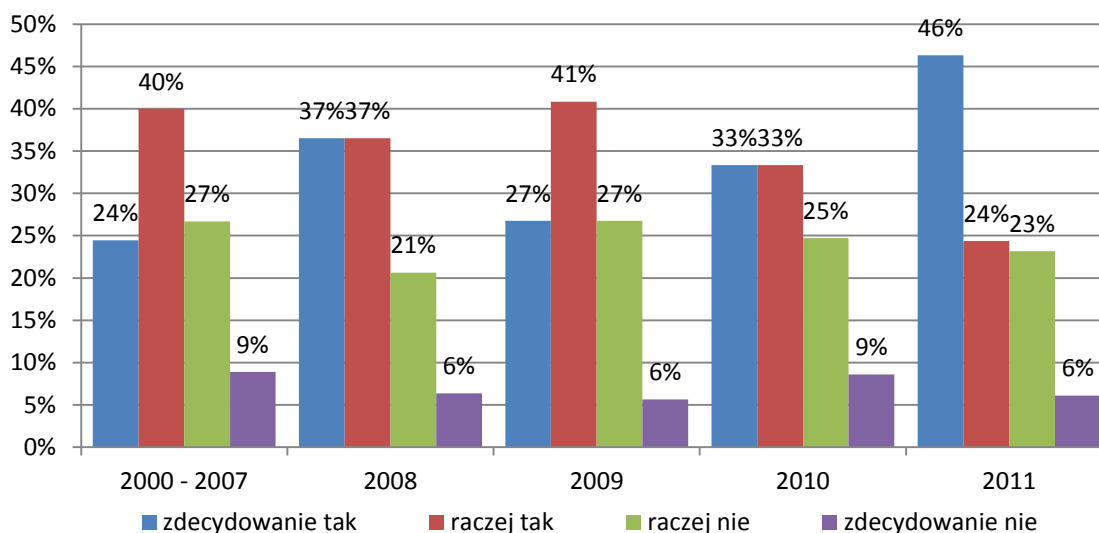


1 – praca niezwiązana z moim kierunkiem studiów (w tym wakacyjna), 2 – kursy, 3 – udział w organizacjach studenckich/samorządowych (fundacje, koła naukowe, kluby, wolontariat, inne), 4 – staże, praktyki inne niż obowiązkowe, 5 – nie podejmowałam/am żadnej dodatkowej aktywności

Aktywność poza naukową uczestników badania niewiele różni się biorąc pod uwagę rok ukończenia nauki, choć negatywnie wyróżniają się absolwenci z ubiegłego roku. Badane osoby z 2011 roku wyróżniają się nieco jeśli chodzi o podejmowanie pracy (najmniej – 56%), kursach (również najmniej 28%) oraz udział w organizacjach

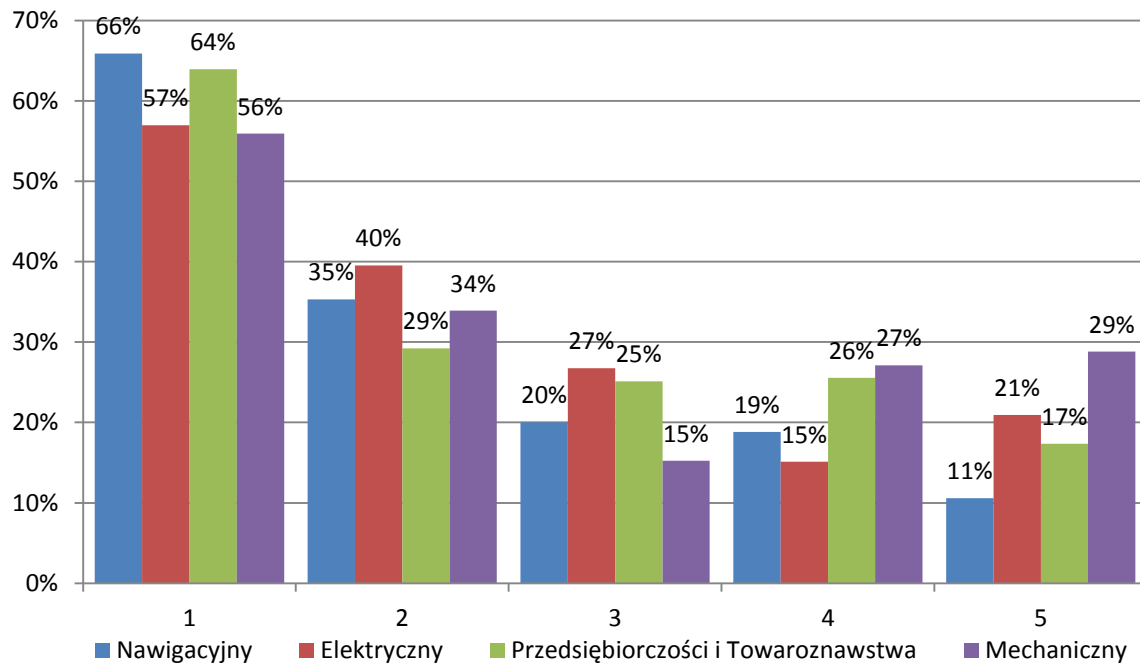
studenckich (także najmniejszy udział – 18%). Co czwarta osoba z tego rocznika nie podejmowała żadnej aktywności pozanaukowej, przy udziałach 14% - 17% z innych roczników.

Wykres 4.10 Ocena dodatkowej aktywności w kontekście wpływu na zatrudnienie według roku ukończenia nauki



Spośród osób, które podejmowały dodatkową aktywność najwyżej oceniają ją respondenci z 2008 roku. 74% z nich uważa, że miała ona pozytywny wpływ przy poszukiwaniu zatrudnienia. Aż 46% badanych z 2011 roku twierdzi, że dodatkowa aktywność w czasie studiów miała zdecydowanie pozytywny wpływ przy poszukiwaniu zatrudnienia. W sumie 70% z nich uznaje pozytywny tej aktywności. Najmniej pozytywnych wskazań (64%) pojawiło się wśród badanych z lat 2000 – 2007.

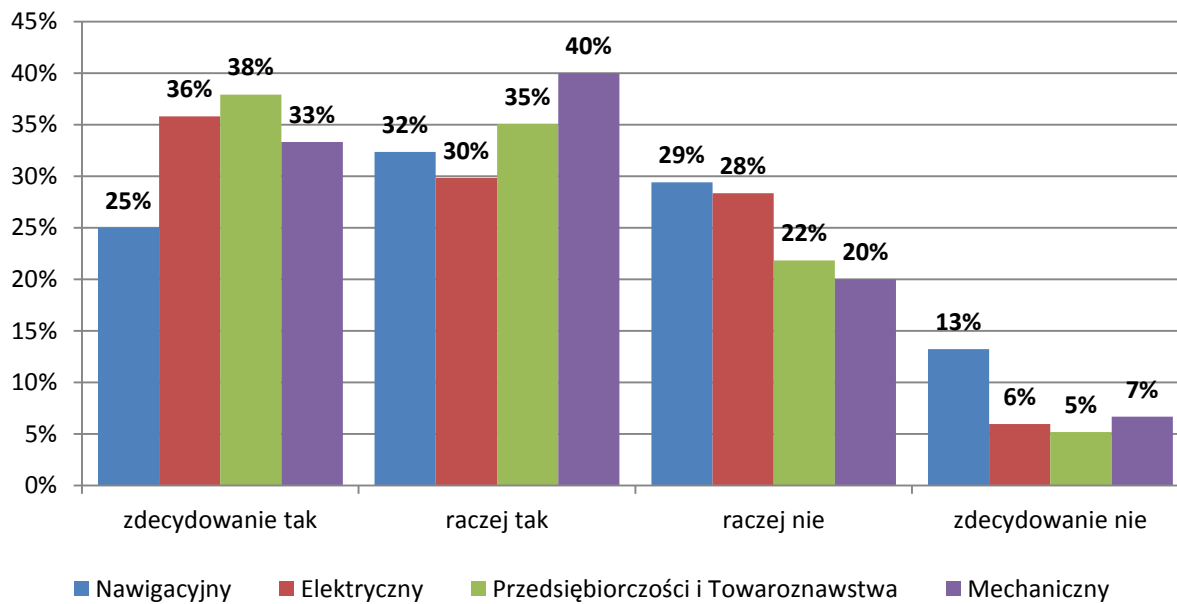
Wykres 4.11 Dodatkowa aktywność podejmowana przez uczestników badania w trakcie trwania studiów według wydziału



1 – praca niezwiązana z moim kierunkiem studiów (w tym wakacyjna), 2 – kursy, 3 – udział w organizacjach studenckich/samorządowych (fundacje, koła naukowe, kluby, wolontariat, inne), 4 – staże, praktyki inne niż obowiązkowe, 5 – nie podejmowałem/am żadnej dodatkowej aktywności

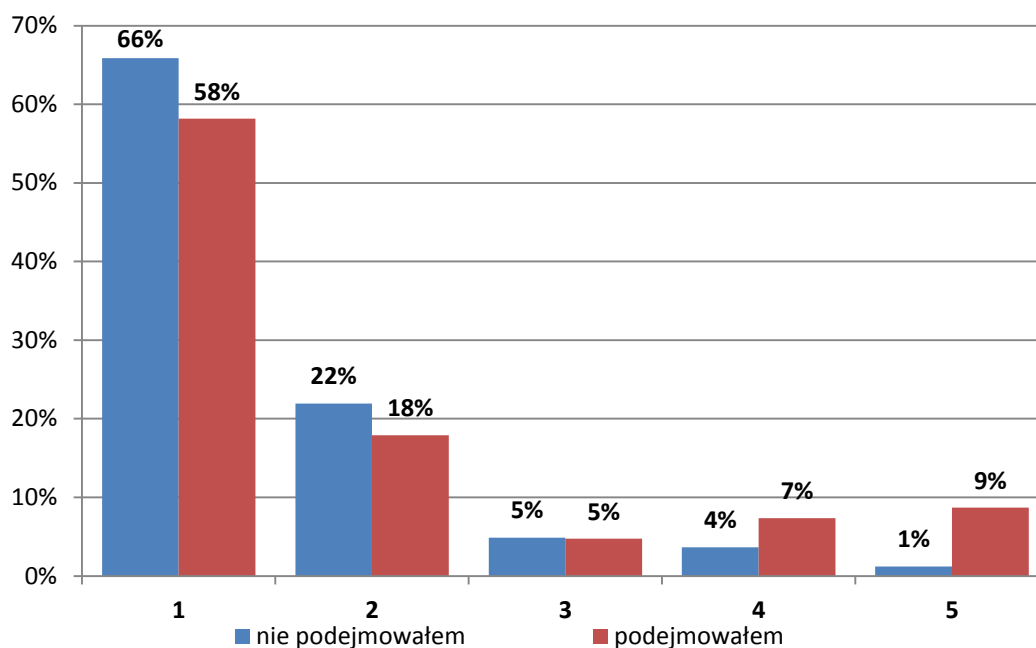
Poza naukową aktywnością w czasie trwania studiów wyróżniali się szczególnie studenci Wydziału Nawigacyjnego. Tylko 11% spośród badanych osób z tego wydziału nie podejmowało żadnej aktywności pozanaukowej. Najmniej aktywni byli studenci Wydziału Mechanicznego – 29% nie podejmowało żadnej aktywności poza nauką. W różnego rodzaju kursach najczęściej uczestniczyli studenci Wydziału Elektrycznego (40%), a pracę niezwiązaną z kierunkiem studiów podejmowali najczęściej respondenci, którzy ukończyli Wydziały Nawigacyjny (66%) oraz Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa (64%).

Wykres 4.12 Ocena dodatkowej aktywności w kontekście wpływu na zatrudnienie według wydziału



Najwyżej przydatność dodatkowej aktywności przy poszukiwaniu prac oceniają respondenci z Wydziałów Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa oraz Mechanicznego (po 73% wskazań raczej tak i zdecydowanie tak). Najniżej wartość dodatkowej działalności oceniają absolwenci Wydziału Nawigacyjnego, z których 57% ocenia pozytywnie ten rodzaj aktywności, a aż 13% uważa, że aktywność ta zdecydowanie nie miała pozytywnego na wpływu na zatrudnienie.

Wykres 4.13 Dodatkowa aktywność a rodzaj obecnego zatrudnienia

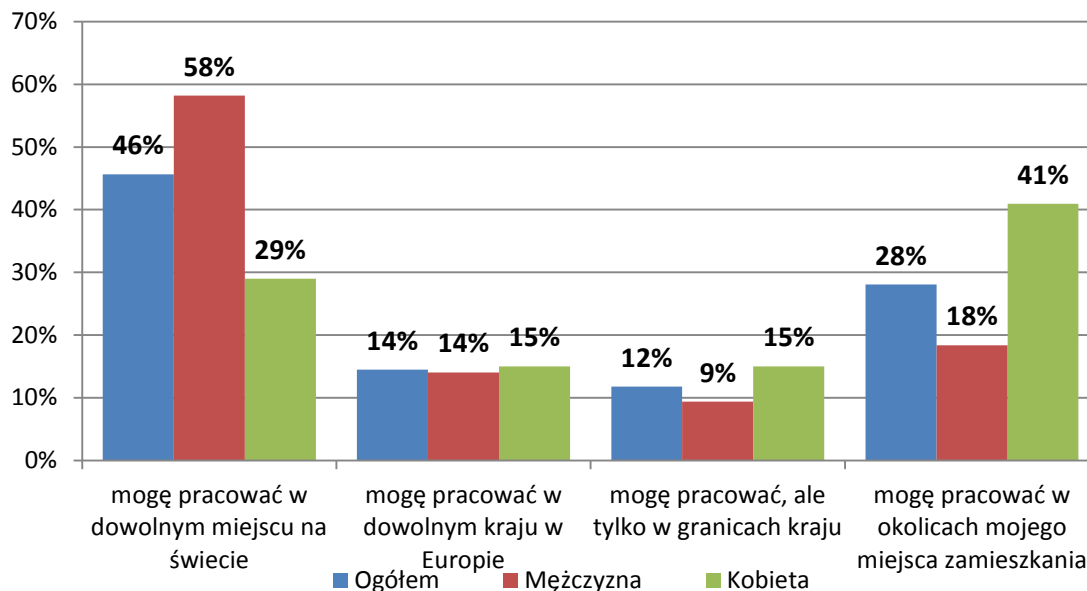


1 – pracuję na umowę o pracę, 2 – podpisałem kontrakt, 3 – inne formy zatrudnienia (umowa zlecenie, o dzieło, staż, praktyka, inne), 4 – nie pracuję/poszukuję, 5 – prowadzę działalność gospodarczą/zatrudniam pracowników,

Osoby, które podejmowały dodatkową działalność w trakcie trwania studiów są bardziej przedsiębiorcze. 9% z nich pracuje na własny rachunek (33 osoby) przy tylko jednej osobie, która w czasie trwania studiów nie podejmowała dodatkowej aktywności.

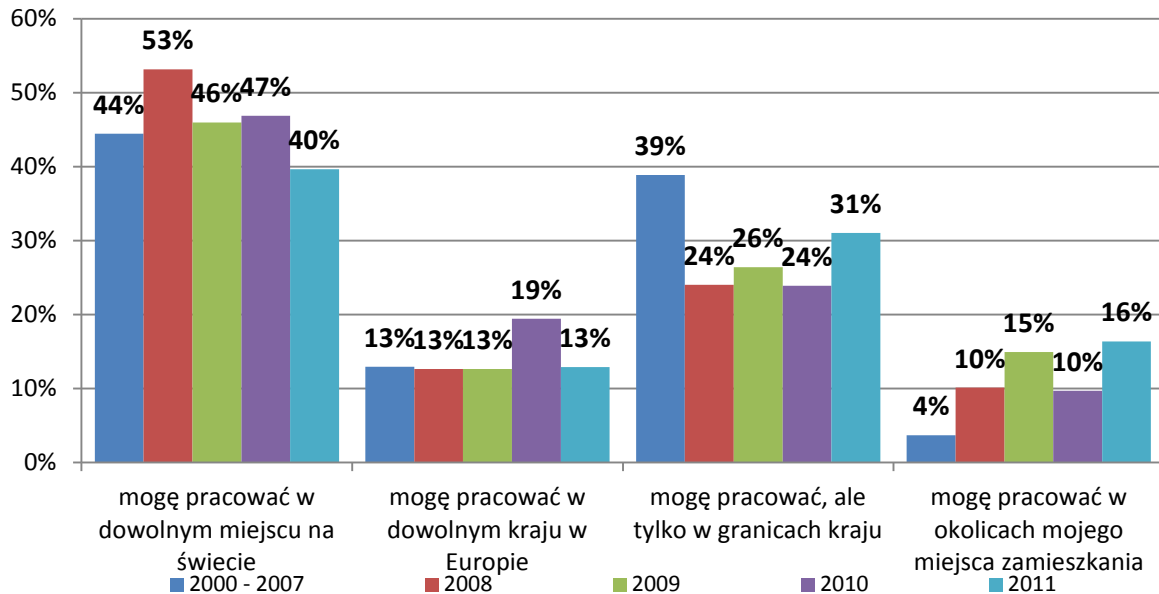
4.3 Mobilność uczestników badania

Wykres 4.13 Mobilność przestrzenna uczestników badania według płci



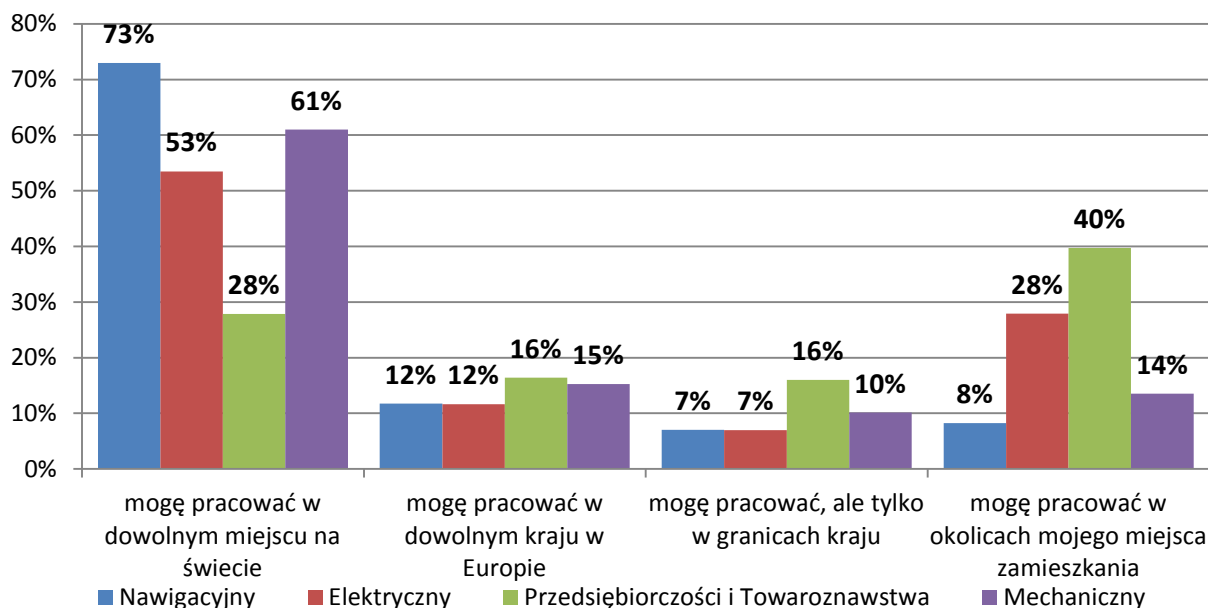
Uczestnicy badania deklarują generalnie dość dużą mobilność. 46% badanych twierdzi, że może pracować w dowolnym miejscu na świecie. Zdecydowanie bardziej mobilni są mężczyźni, których 58% może pracować w dowolnym miejscu na świecie przy 18% planujących zatrudnienie w okolicy swojego miejsca zamieszkania. U kobiet te proporcje są odwrotne. 41% może pracować blisko swojego miejsca zamieszkania, a 29% deklaruje możliwość zatrudnienia w dowolnym miejscu na świecie.

Wykres 4.14 Mobilność przestrzenna uczestników badania według roku ukończenia studiów



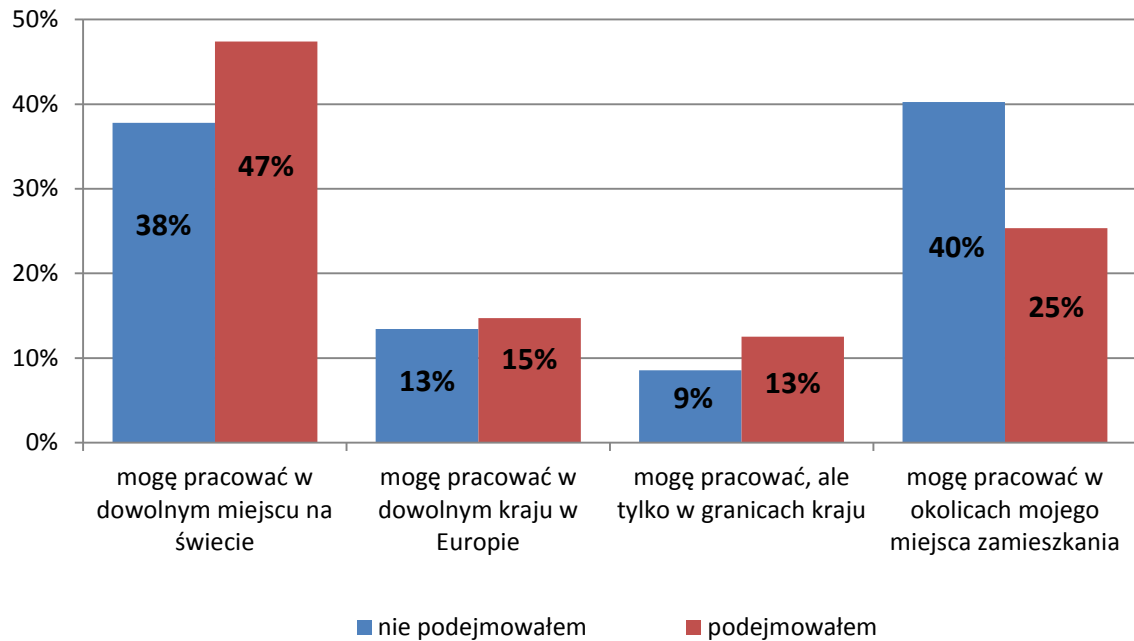
Najbardziej mobilni są absolwenci studiów z lat 2000 – 2007. Tylko 4% z nich twierdzi, że może pracować wyłącznie w okolicy swojego miejsca zamieszkania. Warto jednak zwrócić uwagę, że w grupie tej jest też najwięcej osób, które wyobrażają sobie zatrudnienie w granicach kraju. Największy udział osób, które mogą pracować w dowolnym miejscu na świecie ukończyło Akademię Morską w 2008 roku. Najmniejszą z kolei mobilność prezentują absolwenci z roku 2011. 16% z nich nie widzi możliwości podejmowania zatrudnienia poza okolicami miejsca zamieszkania.

Wykres 4.15 Mobilność przestrzenna uczestników badania według ukończonego wydziału.



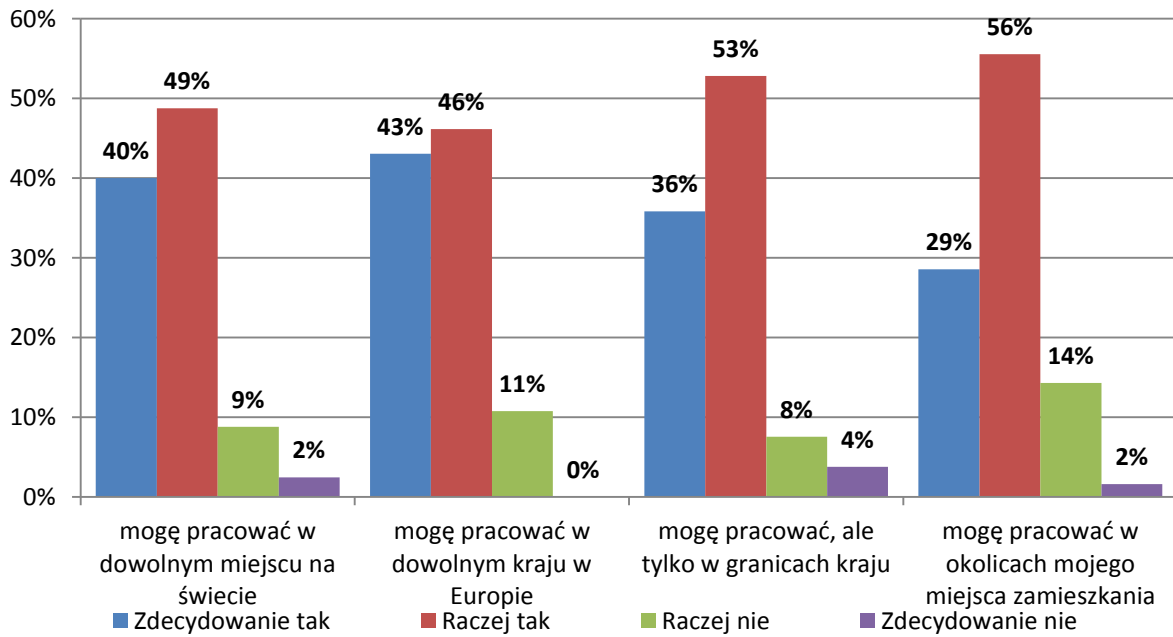
Najbardziej mobilni przestrzennie są absolwenci Wydziału Nawigacyjnego. 73% z nich jest gotowych pracować w dowolnym miejscu na świecie, a tylko 8% jest gotowych pracować wyłącznie w okolicy miejsca zamieszkania. Odwrotne proporcje występują przy absolwentach z Wydziału Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa – tylko 28% może pracować w dowolnym miejscu na świecie, a aż 40% tylko w okolicach miejsca zamieszkania.

Wykres 4.15 Dodatkowa aktywność podejmowana w trakcie studiów a mobilność przestrzenna uczestników badania.



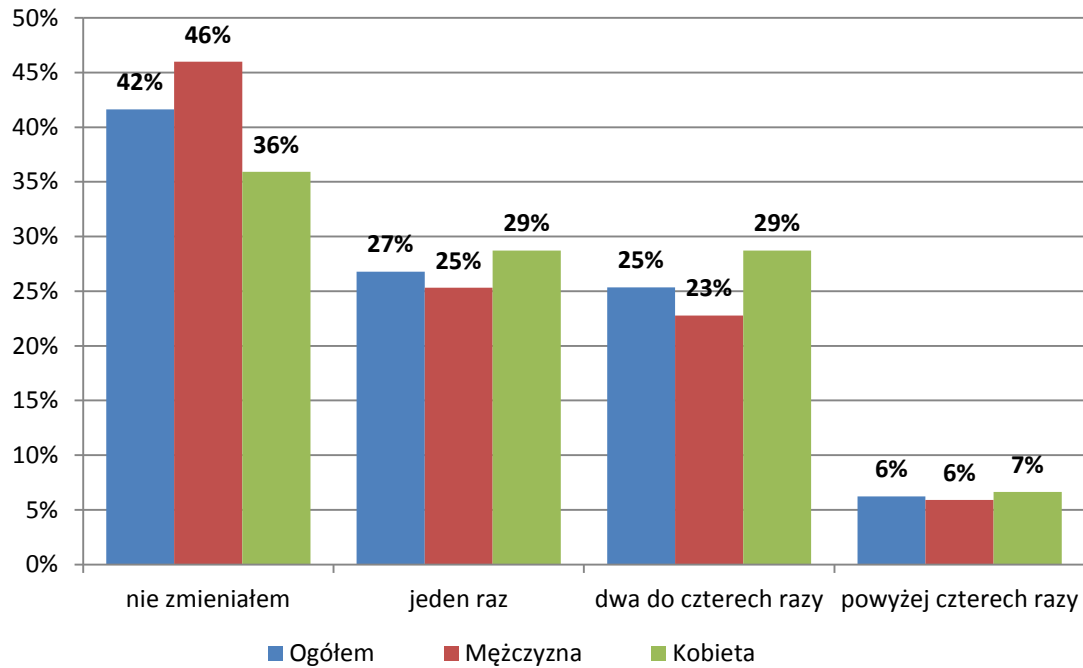
Respondenci, którzy w czasie trwania studiów podejmowali dodatkową aktywność są bardziej mobilni. 47% z nich może pracować w dowolnym miejscu na świecie przy 38% spośród osób, które takiej aktywności nie podejmowały. Co czwarty respondent, który podejmował dodatkową aktywność deklaruje, że może pracować tylko w okolicach swojego miejsca zamieszkania, przy 40% deklarujących tak osób, spośród tych, które żadnej aktywności nie podejmowały.

Wykres 4.15 Mobilność przestrzenna a ocena umiejętności interpersonalnych, mocnych stron.



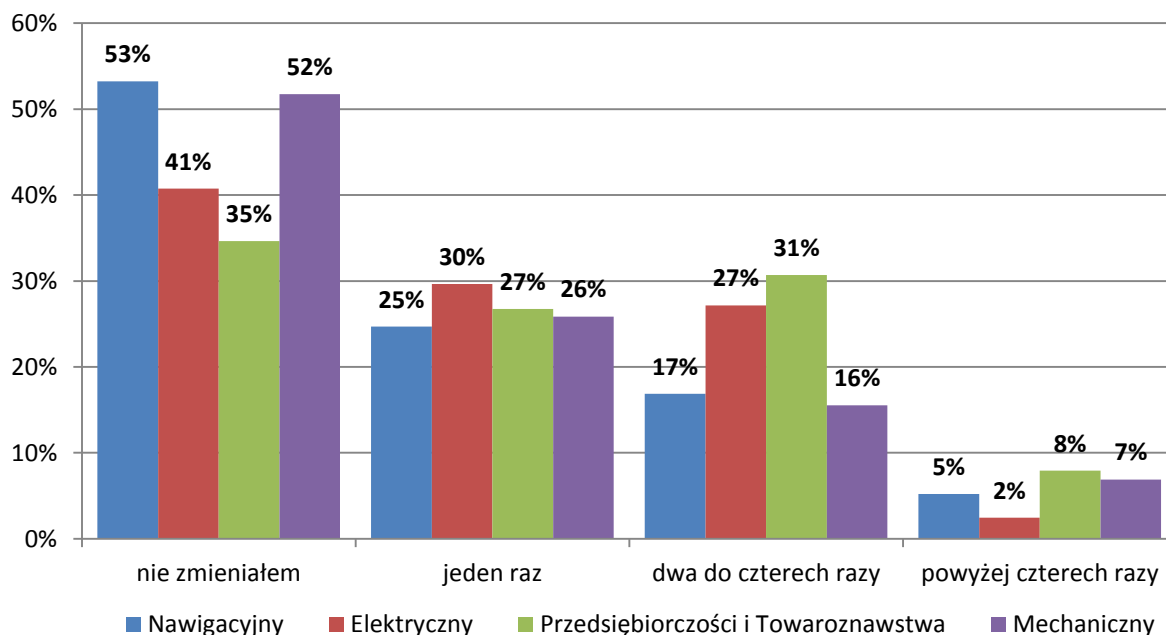
Osoby, które deklarują możliwość zatrudnienia tylko w okolicy miejsca zamieszkania najniżej oceniają swoje umiejętności interpersonalne i mocne strony. 84% z nich uważa, że takie kompetencje posiada, przy 89% w innych grupach.

Wykres 4.16 Mobilność zawodowa uczestników badania według płci



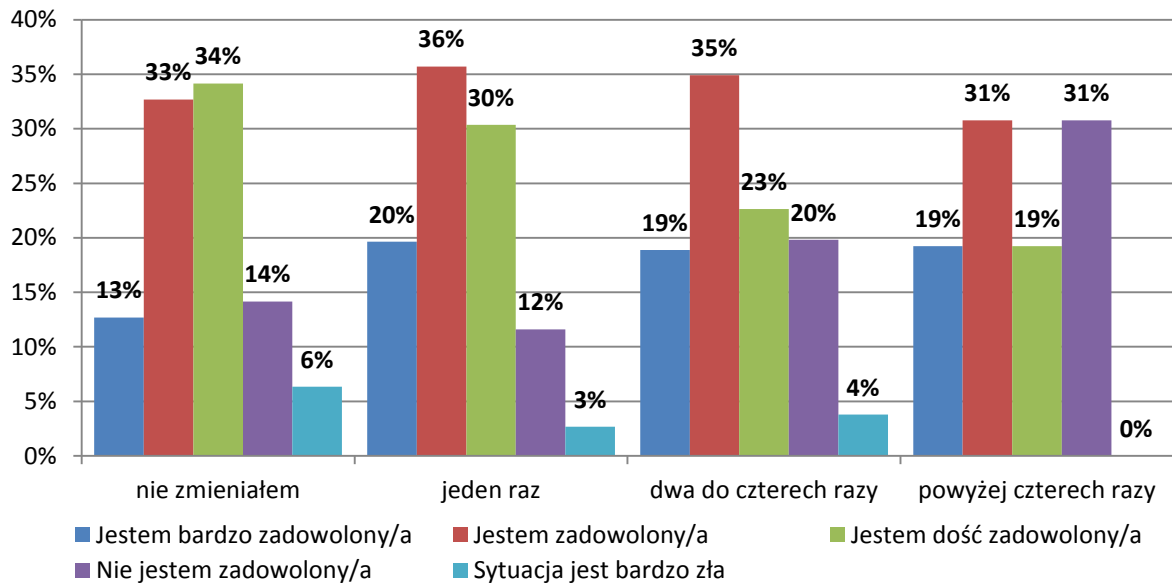
Większość badanych, którzy pracują nie zmieniało swojego miejsca pracy (42%). Udział osób, które zmieniały zatrudnienie jeden raz oraz dwa do czterech razy jest bardzo zbliżony (odpowiednio 27% i 25%). Kobiety są nieco bardziej mobilne zawodowo, wśród nich jest 36% osób, które ani razu nie zmieniały pracy przy 46% osób wśród mężczyzn.

Wykres 4.17 Mobilność zawodowa uczestników badania według ukończonego wydziału



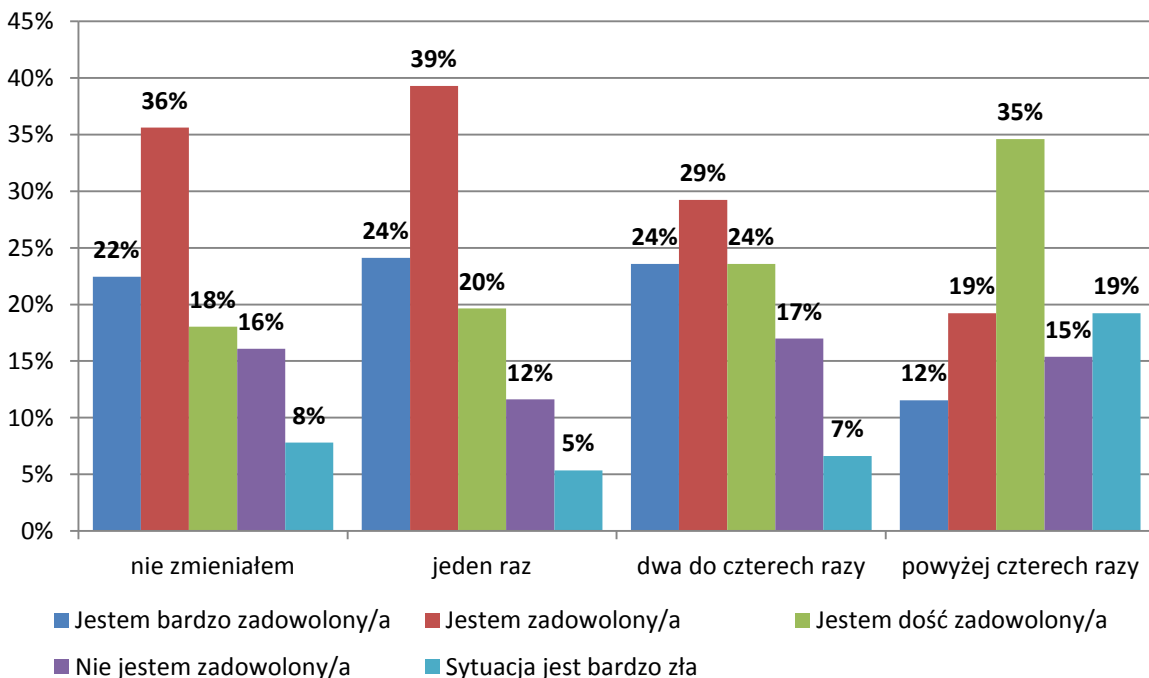
Największą mobilność w kontekście zmiany zatrudnienia prezentują absolwenci Wydziałów Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa (65% co najmniej raz zmieniało pracę) oraz Elektrycznego (59% ma za sobą przynajmniej jedną zmianę pracodawcy). Najwięcej osób, które ponad czterokrotnie zmieniały miejsce zatrudnienia studiowało na Wydziałach PiT (8%) oraz Mechanicznym (7%).

Wykres 4.18 Mobilność zawodowa uczestników badania a poziom zadowolenia z wynagrodzenia



Wśród osób, które nie zmieniały do tej pory miejsca zatrudnienia występuje najmniejszy odsetek osób (46%), które są zadowolone lub bardzo zadowolone z wynagrodzenia. W pozostałych grupach odsetek ten kształtuje się w przedziale 50% - 55%.

Wykres 4.18 Mobilność zawodowa uczestników badania a poziom zadowolenia z bezpieczeństwa zatrudnienia



Zdecydowanie najniżej poziom bezpieczeństwa zatrudnienia oceniają osoby najczęściej zmieniające pracę (powyżej czterech razy). Zaledwie 31% z nich jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych z poziomu bezpieczeństwa zatrudnienia przy 34%, którzy nie są zadowoleni, w tym jest 19% osób, które twierdzą, że sytuacja jest bardzo zła. Najlepiej swoją sytuację pod względem pewności zatrudnienia widzą respondenci, którzy raz zmieniali miejsce pracy. 63% z nich jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych z bezpieczeństwa swojego zatrudnienia przy 17% osób, które nie są zadowolone lub twierdzą, że sytuacja jest bardzo zła.

5. Podsumowanie i wnioski

1. **Absolwenci Akademii Morskiej w Gdyni wykazują duże przywiązanie do swojej uczelni.** Świadczy o tym udział w badaniu osób, do których informacja nie została przekazana mailem. W ten sposób informację otrzymali absolwenci z lat 2005 – 2010. Tymczasem ankietę wypełniło aż 116 osób, które zakończyły naukę w 2011 roku, a także 16 osób z lat 2000 – 2004. Informację o badaniu mogli uzyskać jedynie z profilu Akademii Morskiej na Facebooku. Oznacza to, że absolwenci nadal interesują się życiem Uczelni.
2. **Absolwenci odczuwają braki związane z liczbą zajęć praktycznych.** 82% badanych uznaje, że zajęcia praktyczne przygotowały ich do poszukiwania zatrudnienia, a tylko 52% uznaje, że w tym kontekście przydatne były wykłady. W związku z tym ponad połowa badanych zwraca uwagę na potrzebę zmiany programu studiów, przede wszystkim w zakresie praktycznych zajęć związanych ze specyfiką przyszłego zatrudnienia. Co czwarty z uczestników badania wskazywał na taką potrzebę. Ponadto co trzeci badany wskazuje na potrzebę zwiększenia liczby zajęć języków obcych.
3. **Oferta dotycząca współpracy z „praktykami” rynku pracy jest niewystarczająca.** 2/3 uczestników badania nie miało możliwości skorzystania z oferty spotkania z ludźmi sukcesu i pracodawcami, czy wykładów z tymi ostatnimi. Pozostała grupa osób, które w takich zajęciach uczestniczyły nisko oceniają ich jakość. 6 osób na 10 uznaje, że tego rodzaju zajęcia nie przygotowały ich do poruszania się po rynku pracy.
4. **Wśród badanych absolwentów występuje znacząca potrzeba uczestniczenia w zajęciach związanych z umiejętnościami poruszania się po rynku pracy.** Blisko połowa badanych twierdzi, że ich szanse na rynku pracy zwiększyłyby się, gdyby w trakcie studiów mogli uczestniczyć w spotkaniach z doradcą zawodowym oraz w szkoleniach z zakresu umiejętności interpersonalnych, komunikacji oraz asertywności. 39% wskazała też na warsztaty / szkolenia z zakresu autoprezentacji. Tylko 37% badanych jest zdecydowanie przekonanych o posiadaniu umiejętności interpersonalnych, świadomości własnych mocnych stron, umiejętności autoprezentacji.
5. **Uczestnicy badania dostrzegają znaczenie praktyk zawodowych w kontekście przyszłego zatrudnienia.** Połowa badanych absolwentów poszukiwała dodatkowej praktyki zawodowej, poza obowiązkowej, na własną rękę. Zdecydowana większość osób poszukiwała tej praktyki „poza instytucjonalnie”, samodzielnie wśród potencjalnych pracodawców lub dzięki kontaktom ze znajomymi, rodziną. Co czwarty uczestnik badania przy poszukiwaniu pierwszej pracy natrafił na barierę związaną z brakiem doświadczenia zawodowego.
6. **Absolwenci Akademii Morskiej dostrzegają problem niedostosowania umiejętności własnych do potrzeb pracodawców.** Tylko 40% badanych osób jest zdecydowanie przekonanych o posiadaniu umiejętności specjalistycznych związanych z kierunkiem nauki, niecała połowa zdecydowanie uznaje, że posiada znajomość języków obcych, 37% umiejętności w zakresie posługiwania się technikami informatycznymi, a tylko 20% o własnej przedsiębiorczości. Co znaczące 22% badanych podjęło pierwszą pracę niezgodnie z kierunkiem edukacji.
7. **Uczestnicy badania wykazują dużą aktywność zawodową i poza zawodową oraz mobilność przestrzenną.** Co trzeci ankietowany pierwszą pracę podjął jeszcze przed uzyskaniem dyplomu. W czasie trwania edukacji aż 82% badanych przejawiało dodatkową aktywność, z czego 62% podejmowało pracę zarobkową. Dwóch na trzech badanych, którzy w trakcie studiów dodatkowo pracowali uznaje, że aktywność ta była przydatna przy

poszukiwaniu zatrudnienia po zakończeniu nauki. 46% uczestników badania deklaruje, że może pracować w dowolnym miejscu na świecie, a co trzeci ankietowany zmieniał pracę co najmniej dwa razy.

8. **Z roku na rok sytuacja absolwentów na rynku pracy ulega pogorszeniu.** Respondenci, którzy ukończyli Akademię do 2009 roku włącznie generalnie w większości nie doświadczali problemów przy poszukiwaniu pierwszej pracy, choć z roku na rok odsetek osób, które natrafiły na bariery wzrastał. W latach 2010 – 2011 sytuacja uległa zdecydowanemu pogorszeniu, gdzie odpowiednio 50% i 47% respondentów natrafiło na problemu w czasie poszukiwania pierwszej pracy.
9. **Aktywność poza naukową studentów jest z roku na rok mniejsza.** Wśród osób podejmujących dodatkową aktywność zawodową wyróżniają się negatywnie absolwenci z 2011 roku. W porównaniu do innych lat najmniej z nich podejmowało pracę, uczestniczyło w kursach oraz działało w organizacjach studenckich. Co czwarta osoba z tego rocznika nie podejmowała żadnej aktywności pozanaukowej, przy udziałach 14% - 17% z innych roczników.

REKOMENDACJE

Przedstawione w treści niniejszego raportu wyniki badań i analiz wskazują, że potrzebą chwili jest **stworzenie jednolitej i systemowej metody wsparcia studentów ostatniego roku szykujących się do wyjścia na rynek pracy**. Przeprowadzone w ramach projektu badanie absolwentów Akademii Morskiej wskazuje, że praktycznie nie są oni w ogóle przygotowani do zderzenia z rzeczywistością rynku pracy. Z roku na rok mają coraz większe problemy ze znalezieniem pierwszego zatrudnienia, odczuwają też niewystraszające wsparcie w kontekście poruszania się na rynku pracy. W wyniku przeprowadzonych badań polskich uczelni uzyskano dane, które potwierdzają **brak istnienia w kraju kompleksowej metody wsparcia studentów kończących naukę**, a z drugiej strony obserwuje się bardzo duże **zainteresowanie możliwością skorzystania z tej metody przez uczelnie z terenu całej Polski**. Na podstawie kontaktów z uczelniami zagranicznymi można również stwierdzić, że **proponowana w ramach niniejszego projektu metoda wsparcia może być unikatowa w skali europejskiej**.

6. Narzędzie badawcze

Absolwent studiów:

- ☐ Stacjonarne
- ☐ Niestacjonarne

Rodzaj studiów:

- ☐ Studia jednolite magisterskie
- ☐ Studia I stopnia (licencjackie lub inżynierskie)
- ☐ Studia II stopnia (magisterskie)

Rok ukończenia studiów:

2011 ▼

Adres e-mail:

Adres e-mail jest wymagany, gdyż za 2 lata badanie zostanie powtórzone.

Ankieta

Szanowna Absolwentko, Szanowny Absolwencie

Biuro Karier Akademii Morskiej realizuje badanie losów absolwentów w ramach projektu „Rejs do kariery”. W związku z powyższym zwracamy się do Państwa z prośbą o wypełnienie krótkiej ankiety.

Celem badania jest poznanie sposobu rozwoju kariery zawodowej naszych absolwentów.

Badanie jest poufne, a gromadzone dane mają wyłącznie charakter badawczy i mają służyć podniesieniu jakości kształcenia na Akademii Morskiej w Gdyni.

Dziękujemy!

☐ Wyrażam zgodę na gromadzenie, wykorzystanie i przetwarzanie moich danych osobowych przez Biuro Karier Akademii Morskiej wyłącznie w celach badawczych (monitorowanie losów absolwentów) zgodnie z art. 23 ustęp 1 pkt 1 i 2 oraz ust. Z dnia 29.08.1997 o ochronie danych osobowych Dz.Ust. z 2002 r., nr 101, poz. 926 z późn. zm.

Płeć:

- ☐ Kobieta
- ☐ Mężczyzna

Wydział:

- ☐ Elektryczny
- ☐ Mechaniczny
- ☐ Nawigacyjny
- ☐ Przedsiębiorczości i Towaroznawstwa (dawniej Administracyjny)

1. Jaka jest Pana/Pani sytuacja zawodowa?

- ☐ pracuję na umowę o pracę
- ☐ prowadzę działalność gospodarczą/zatrudniam pracowników
- ☐ podpisałem kontrakt
- ☐ inne formy zatrudnienia (umowa zlecenie, o dzieło, staż, praktyka, inne)
- ☐ przebywam na urlopie macierzyński/ojcowskim/ wychowawczym
- ☐ nie pracuję/poszukuję
- ☐ nie pracuję/nie poszukuję

2. Czy obowiązkowa praktyka studencka spełniła Pana/Pani oczekiwania w zakresie zdobywania doświadczenia zawodowego?

- ☐ nie miałem/am praktyki obowiązkowej
- ☐ zdecydowanie tak
- ☐ raczej tak
- ☐ raczej nie
- ☐ zdecydowanie nie

3. Czy uczelnia zaproponowała Panu/Pani dodatkową praktykę?

- ☐ tak
- ☐ nie

4. Poszukiwał Pan/Pani możliwości dodatkowej praktyki?

- ☐ nie
- ☐ tak
 - ☐ skorzystałem z możliwości odbycia dodatkowej praktyki dzięki projektowi UE
 - ☐ poprzez pośrednictwo biura karier
 - ☐ znalazłem praktykę samodzielnie na rynku
 - ☐ z wykorzystaniem kontaktów prywatnych/osobistych
 - ☐ udział w konkursach np. grasz o staż
 - ☐ z pomocą AIESEC

5. Jaka aktywność poza nauką, podejmował/a Pan/Pani podczas studiów?

- ☐ nie podejmowałem/am żadnej dodatkowej aktywności
- ☐ udział w organizacjach studenckich/samorządowych (fundacje, koła naukowe, kluby, wolontariat, inne)
- ☐ programy Erasmus
- ☐ kursy
- ☐ staże, praktyki inne niż obowiązkowe
- ☐ konkursy, olimpiady
- ☐ praca niezwiązana z moim kierunkiem studiów (w tym wakacyjna)

6. Czy Pana/Pani zdaniem aktywność ta miała pozytywny wpływ na zatrudnienie?

- ☐ zdecydowanie tak
- ☐ raczej tak
- ☐ raczej nie
- ☐ zdecydowanie nie
- ☐ nie dotyczy

7. W jakim okresie (orientacyjnie) po zakończeniu studiów podjął Pan/Pani pracę związaną z kierunkiem studiów?

- ☐ jeszcze przed uzyskaniem dyplomu
- ☐ do 3 miesięcy po studiach
- ☐ do 6 miesięcy po studiach
- ☐ 6 miesięcy i powyżej
- ☐ podjąłem/am pracę, ale niezgodną z kierunkiem studiów
- ☐ jeszcze nie podjąłem/am pracy

8. Czy kontynuował Pan/Pani naukę?

- ☐ nie
- ☐ tak
 - ☐ magisterskie studia uzupełniające na Akademii Morskiej
 - ☐ magisterskie studia uzupełniające na innej uczelni
 - ☐ dodatkowy kierunek na Akademii Morskiej
 - ☐ dodatkowy kierunek na innej uczelni
 - ☐ studia podyplomowe na Akademii Morskiej
 - ☐ studia podyplomowe na innej uczelni
 - ☐ dalsza praktyczna nauka zawodu, kursy
 - ☐ inne

9. Czy zamierza Pan/Pani kontynuować naukę?

- ☐ nie
- ☐ tak
 - ☐ magisterskie studia uzupełniające na Akademii Morskiej
 - ☐ magisterskie studia uzupełniające na innej uczelni
 - ☐ dodatkowy kierunek na Akademii Morskiej
 - ☐ dodatkowy kierunek na innej uczelni
 - ☐ studia podyplomowe na Akademii Morskiej
 - ☐ studia podyplomowe na innej uczelni
 - ☐ dalsza praktyczna nauka zawodu, kursy
- ☐ jeszcze się nie zdecydowałem/am

10. Proszę ocenić poziom zadowolenia z poziomu studiów na Akademii Morskiej:

- ☐ jestem bardzo zadowolony
- ☐ jestem zadowolony
- ☐ jestem umiarkowanie zadowolony
- ☐ jestem niezadowolony
- ☐ jestem bardzo niezadowolony

11. Czy według Pana/Pani program studiów powinien być uzupełniony o dodatkowe zajęcia dydaktyczne?

- ☐ nie
☐ tak, proszę wymienić jakie:

12. Które z form zajęć proponowanych na uczelni najlepiej przygotowały Pana/Panią do bycia konkurencyjnym na rynku pracy?

	przygotowały	nie przygotowały	brak oferty ze strony uczelni
wykłady	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
ćwiczenia/laboratoria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
symulacje/case study	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
udział w projektach, warsztatach, szkoleniach, seminariach	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spotkania z ludźmi sukcesu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
spotkania z pracodawcami	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
wykłady z pracodawcami	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Proszę ocenić następujące kompetencje. Te kompetencje posiadam:

	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak
Zdolność komunikacji w językach obcych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umiejętności specjalistyczne związane z kierunkiem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umiejętności związane z przedsiębiorczością	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umiejętności interpersonalne, świadomość własnych, mocnych stron, umiejętność autoprezentacji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umiejętności w zakresie posługiwania się technikami informatycznymi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Proszę ocenić następujące kompetencje. Uczelnia pomogła mi w zdobyciu kompetencji:

	Nie dotyczy	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak
Zdolność komunikacji w językach obcych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umiejętności specjalistyczne związane z kierunkiem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umiejętności interpersonalne, świadomość własnych, mocnych stron, umiejętność autoprezentacji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umiejętności związane z przedsiębiorczością	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umiejętności w zakresie posługiwania się technikami informatycznymi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Proszę ocenić następujące kompetencje. Wg mnie pracodawca wymaga kompetencji:

	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak
Zdolność komunikacji w językach obcych	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umiejętności specjalistyczne związane z kierunkiem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umiejętności związane z przedsiębiorczością	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umiejętności interpersonalne, świadomość własnych, mocnych stron, umiejętność autoprezentacji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Umiejętności w zakresie posługiwania się technikami informatycznymi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Proszę określić poziom zadowolenia z aktualnej sytuacji zawodowej:

	Jestem bardzo zadowolony/a	Jestem zadowolony/a	Jestem dość zadowolony/a	Nie jestem zadowolony/a	Sytuacja jest bardzo zła
Wynagrodzenie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atmosfera w pracy	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Możliwość awansu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Możliwości podnoszenia kwalifikacji	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pakiet socjalny	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Proszę określić poziom swojej mobilności zawodowej:

- ☐ mogę pracować w dowolnym miejscu na świecie
- ☐ mogę pracować w dowolnym kraju w Europie
- ☐ mogę pracować, ale tylko w granicach kraju
- ☐ mogę pracować w okolicach mojego miejsca zamieszkania

18. W jakiej branży zaczął Pan/Pani swoją pierwszą pracę (po obronie pracy)?

- ☐ Nie pracuję
- ☐ Informatyka/Telekomunikacja
- ☐ Szkolenia/Edukacja
- ☐ Administracja biurowa
- ☐ Administracja państwowa
- ☐ Finanse/Ekonomia
- ☐ Hotelarstwo/Turystyka
- ☐ Kontrola jakości
- ☐ Księgowość
- ☐ Praca na morzu
- ☐ Obsługa klienta
- ☐ Sprzedaż
- ☐ Ubezpieczenia
- ☐ Marketing
- ☐ Praca fizyczna
- ☐ Produkcja
- ☐ Inżynieria
- ☐ Logistyka/Spedycja
- ☐ Inne

19. W jakiej branży pracuje Pan/Pani obecnie?

- ☐ Jeszcze nie pracuję
- ☐ Informatyka/Telekomunikacja
- ☐ Szkolenia/Edukacja
- ☐ Administracja biurowa
- ☐ Administracja państwowa
- ☐ Finanse/Ekonomia
- ☐ Hotelarstwo/Turystyka
- ☐ Kontrola jakości
- ☐ Księgowość
- ☐ Praca na morzu
- ☐ Obsługa klienta
- ☐ Sprzedaż
- ☐ Ubezpieczenia
- ☐ Marketing
- ☐ Praca fizyczna
- ☐ Produkcja
- ☐ Inżynieria
- ☐ Logistyka/Spedycja
- ☐ Inne

20. Jakiego rodzaju trudności i bariery napotkał Pan/Pani w poszukiwaniu pierwszego zatrudnienia?

- ☐ nie natrafiłem/am na trudności i bariery
- ☐ natrafiłem/am na następujące trudności:

21. Z jakiego źródła korzystał Pan/Pani przy zdobyciu pierwszej pracy?

- ☐ kontakt osobisty z firmą
- ☐ agencje zatrudnienia
- ☐ Biuro Karier
- ☐ ogłoszenia w prasie
- ☐ ogłoszenia w Internecie
- ☐ sieć znajomych
- ☐ Powiatowy Urząd Pracy
- ☐ dzięki wcześniejszym kontaktom z pracodawcą zdobytym podczas praktyk, staży
- ☐ inne
- ☐ jeszcze nie pracuję

22. Ile razy zmieniał Pan/Pani pracę?

- ☐ nie zmieniałem
- ☐ jeden raz
- ☐ dwa do czterech razy
- ☐ powyżej czterech razy

23. Jakiego rodzaju zajęcia w trakcie studiów zwiększyłyby Pana/Pani szanse na rynku pracy?

- ☐ szkolenia z zakresu umiejętności pisania CV i LM
- ☐ warsztaty/szkolenia z zakresu autoprezentacji
- ☐ targi pracy
- ☐ zwiększenie liczby godzin praktyk obowiązkowych
- ☐ zwiększenie liczby godzin nauki języka obcego
- ☐ szkolenia z zakresu savoir vivre'u i zasad dress codu
- ☐ zajęcia z zakresu kreowania wizerunku (wizaż)
- ☐ zajęcia z umiejętności poszukiwania pracy
- ☐ szkolenia z zakresu umiejętności interpersonalnych, komunikacji, asertywności
- ☐ spotkania z doradcą zawodowym
- ☐ spotkania z psychologiem

