

Raport z badania karier zawodowych Absolwentów UKSW (2013/2014)



Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2013/2014

Biuro Karier UKSW

Rafał Wiśniewski (Instytut Socjologii UKSW)

Marcin Zarzecki (Instytut Socjologii UKSW)

Biuro Karier Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

ul. Wóycickiego 1/3, bud. 21, pok. 222 oraz bud. 4, pok. 418
01-938 Warszawa

Tel. 0-22 569 97 98, 569 97 10

biurokarier@uksw.edu.pl

Copyright © by Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

WARSZAWA, 2015

SPIS TREŚCI

1. SŁOWNIK.....	4
2. WSTĘP.....	7
2.1. Cele badania	7
2.2. Zakres badania.....	8
3. OPIS METODOLOGII I ORGANIZACJI BADANIA	9
3.1. Metody, techniki badawcze i narzędzia badawcze	9
3.2. Reprezentatywność	11
3.3. Schemat doboru i odsetkowa struktura próby	12
3.3.1. Reguły	12
3.3.2. Minimalna liczebność próby.....	12
3.3.3. Formularz narzędzia badawczego	13
3.3.4. System wag – ważenie RIM	15
3.3.5. Struktura próby	15
3.3.6. Analiza – Poprawka Bonferroniego	21
3.3.7. Segmentacja absolwentów.....	22
3.4. Realizacja badania	27
4. SATYSFAKCJA ZE STUDIÓW ORAZ RENOMA UCZELNI	28
4.1. Źródła informacji na temat UKSW i czynniki wpływające na wybór studiów na UKSW.....	28
4.2. Ocena ukończonego kierunku studiów	30
4.3. Renoma UKSW.....	32
4.4. Preferowane formy kontaktu z UKSW po zakończeniu studiów	35
5. PROCES WEJŚCIA ABSOLWENTA UKSW NA RYNEK PRACY.....	37
5.1. Nabyte kompetencje oraz formy i dziedziny kształcenia dodatkowego realizowane w trakcie studiów na UKSW	38
5.2. Zagraniczna mobilność edukacyjna.....	41
5.3. Dalsze plany edukacyjne absolwentów UKSW.....	41
5.4. Praktyki zawodowe.....	47
5.5. Udział absolwentów UKSW w życiu uczelni i podejmowanie aktywności studenckiej	52
5.6. Oczekiwania absolwenta UKSW wchodzącego na rynek pracy.....	53
6. SYTUACJA ZAWODOWA ABSOLWENTA UKSW NA RYNKU PRACY PO UKOŃCZENIU STUDIÓW	57
6.1. Ogólna charakterystyka systemu oświaty i rynku pracy w województwie mazowieckim	57
6.2. Sytuacja zawodowa absolwentów w dobie reformy edukacyjnej	63

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

6.3. Status absolwenta UKSW na rynku pracy 6 miesięcy po ukończeniu studiów	65
6.3.1. Absolwenci UKSW pracujący zarobkowo lub prowadzący własną firmę	70
6.3.2. Bezrobotni absolwenci UKSW	82
7. WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	86
8. BIBLIOGRAFIA	88
9. SPIS TABEL	90
10. SPIS WYKRESÓW.....	91
11. SPIS KARTOGRAMÓW.....	93
12. SPIS SCHEMATÓW	93

1. SŁOWNIK

Tabela 1 Słownik terminów

Termin	Definicja robocza	Źródło
CAWI	Technika badań stosowana przy realizacji badań ilościowych, polegająca na przeprowadzaniu wywiadów z respondentami z wykorzystaniem elektronicznego formularza	własne
Data Entry	Proces konstrukcji macierzy danych	własne
Desk Research	Analiza danych zastanych	własne
Edukacja formalna	Uczenie się poprzez udział w programach kształcenia szkoleniach, prowadzących do uzyskania kwalifikacji zarejestrowanej	IBE
Efekty uczenia się	To, co osoba ucząca się wie, rozumie i potrafi wykonać w wyniku uczenia się, ujęte w kategoriach wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych	Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji przygotowany w ramach projektu „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”
ESOMAR	European Society for Opinion and Marketing Research	GUS
Fieldwork	Faza operacyjno-terenowa badania	własne
GUS	Główny Urząd Statystyczny	GUS
Kompetencje kluczowe	Połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. W europejskich ramach odniesienia ustanowiono osiem kompetencji kluczowych: porozumiewanie się w języku ojczystym, porozumiewanie się w językach obcych, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne, kompetencje informatyczne, kompetencje społeczne i obywatelskie, poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresja kulturowa. Zakresy wielu kompetencji częściowo pokrywają się, a kompetencje są ze sobą powiązane	Europejskie Ramy Odniesienia, 2007, Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie
Kompetencje personalne i społeczne	Wyróżnione jako wspólne dla zawodów efekty kształcenia (KPS). Uczeń je posiada, jeśli: przestrzega zasad kultury i etyki, jest kreatywny i konsekwentny w realizacji zadań, przewiduje skutki podejmowanych działań, jest otwarty na zmiany, potrafi radzić sobie ze stresem, aktualizuje wiedzę i doskonali umiejętności zawodowe, przestrzega tajemnicy zawodowej, potrafi ponosić odpowiedzialność za podejmowane działania, potrafi negocjować warunki porozumień, współpracuje w zespole	Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz.U. z 17.02.2012 r., poz. 184)
Kompetencje biurowe	Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	Zdefiniowane przez realizatora badania „Bilans Kapitału Ludzkiego” (Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce, 2011, s. 32) ¹

¹ Projekt „Bilans Kapitału Ludzkiego” realizowany w składzie: Departament Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, autorzy: Anna Świebocka-Nerkowska – kierownik projektu, Maja Dobrzyńska, Beata

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

Kompetencje dyspozycyjne	Dyspozycyjność (gotowość do częstych wyjazdów, elastyczny czas pracy (bez stałych godzin pracy))	jw.
Kompetencje fizyczne	Sprawność fizyczna	jw.
Kompetencje interpersonalne	Kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi (współpraca w grupie, łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami czy klientami, bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli, rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi)	jw.
Kompetencje kierownicze	Zdolności kierownicze i organizacja pracy innych (przydzielanie zadań innym pracownikom, koordynowanie pracy innych pracowników, dyscyplinowanie innych pracowników – przywoływanie ich do porządku)	jw.
Kompetencje kognitywne	Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków (szybkie streszczanie dużej ilości tekstu, logiczne myślenie, analiza faktów, ciągłe uczenie się nowych rzeczy)	jw.
Kompetencje komputerowe	Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu (podstawowa znajomość pakietu typu MS Office, znajomość specjalistycznych programów, umiejętność pisania programów czy tworzenia stron internetowych, wykorzystanie Internetu: przeszukiwanie stron internetowych, obsługa poczty elektronicznej)	jw.
Kompetencje artystyczne (kulturalne)	Zdolności artystyczne i twórcze	jw.
Kompetencje matematyczne	Wykonywanie obliczeń (wykonywanie prostych rachunków, wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych)	jw.
Kompetencje techniczne	Wyobrażenia techniczna i posługiwanie się urządzeniami technicznymi (dokonywanie napraw i urządzeń technicznych)	jw.
Kompetencje samo-organizacyjne	Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy (rozplanowanie i terminowa realizacja działań w pracy, skuteczność w dążeniu do celu)	jw.
Kompetencje społeczne	Zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania	IBE
Korelacja	Korelacja mówi o współzależności dwóch zjawisk	własne
KRK	Krajowe Ramy Kwalifikacji	MNiSW
Kwalifikacja	Określony zestaw efektów uczenia się zgodnych z ustalonymi standardami, których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję	Słownik kluczowych pojęć związanych z krajowym systemem kwalifikacji przygotowany w ramach projektu „Opracowanie założeń merytorycznych i instytucjonalnych wdrażania Krajowych Ram Kwalifikacji oraz

Michorowska oraz Centrum Ewaluacji i Analiz Polityk Publicznych UJ w Krakowie, autorzy: dr hab. Jarosław Górniak – kierownik projektu, dr Szymon Czarnik, dr Magdalena Jelonek, Karolina Keler, dr Marcin Kocór, Katarzyna Stec, Anna Strzebońska, Anna Szczucka, Dariusz Szklarczyk, Konrad Turek, dr Barbara Worek.

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

		Krajowego Rejestru Kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie”
Kwalifikacje w zawodzie	Wyodrębniony w danym zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji	Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2011, nr 205, poz. 1206, art. 1, ust. 2, pkt d.)
Metadane	Zbiór procedur metodologicznych będący konsekwencją procesu badawczego, niestanowiący części danych poddawanych analizie merytorycznej, a jedynie analizie metodologicznej	własne
NUTS4	Nomenklatura Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych na poziomie powiatu	GUS
Operat badania	Zamknięty zakresowo zbiór kwalifikowanych badawczo podmiotów umożliwiający zastosowanie schematu doboru próby	własne
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności	GUS
PRK	Polska Rama Kwalifikacji	MEN
Reguły heurystyczne	Wyznaczające poznawczą logikę procesu badawczego elementy procedury badawczej	własne
Responsywność	Poziom jednostkowych zrealizowanych wywiadów zapewniający reprezentatywność próby badawczej	własne
Tabela krzyżowa	Tabele krzyżowe prezentujące rozkład częstości jednej zmiennej ze względu na inną zmienną	własne
Umiejętności	Zdolność wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej	IBE
Wiedza	Zbiór opisów faktów, zasad, teorii i praktyk, przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej	IBE
Zmienne	Zmienne to wielkości, które mierzymy, kontrolujemy lub którymi manipulujemy w trakcie badań. Ogólnie zmiennymi są pytania w ankiecie badawczej	własne

Źródło: Opracowanie własne.

2. WSTĘP

W nowelizacji ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, która weszła w życie 1 października 2014 roku, uwzględniającej prowadzony przez Ministra właściwego ds. szkolnictwa wyższego centralny monitoring karier zawodowych absolwentów oparty na danych ZUS, został uchylony art. 13a, a co za tym idzie, zniesiony został wyartykułowany *expressis verbis* obowiązek monitorowania przez uczelnie losów zawodowych absolwentów. Pojawił się natomiast zapis w dodanym artykule 13b ust. 12. – „W celu dostosowania programu kształcenia do potrzeb rynku pracy uczelnia może prowadzić własny monitoring karier zawodowych swoich absolwentów”².

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie w trosce o ciągłe podnoszenie jakości kształcenia oraz dostosowywanie programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, począwszy od rocznika absolwentów 2011/12, w sposób systemowy monitoruje kariery zawodowe swoich alumnów, przeprowadzając wśród nich badania ankietowe typu CAWI. Zgodnie z Zarządzeniem nr 8/2015 Rektora UKSW z dnia 13 lutego 2015 r. monitoringiem objęci są absolwenci wszystkich kierunków, studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich. Badanie jest prowadzone za pomocą standaryzowanego wywiadu kwestionariuszowego realizowanego dwukrotnym pomiarem. Odbywa się ono po upływie minimum 6 miesięcy (nie więcej jednak niż 12 miesięcy) oraz 5 lat od ukończenia studiów³.

2.1. Cele badania

Niniejszy raport ma na celu zaprezentowanie wyników badania ilościowego dotyczącego wewnętrznego monitoringu karier zawodowych absolwentów UKSW, którzy ukończyli edukację w roku akademickim 2013/2014. Raport dostarcza zasadniczych

² Zob. Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw.

³ Zob. Załącznik do Zarządzenia nr 8/2015 Rektora Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 13 lutego 2015 r. w sprawie procedury wewnętrznego monitoringu karier zawodowych absolwentów – „Procedura wewnętrznego monitoringu karier zawodowych absolwentów UKSW”.

informacji na temat aktualnej sytuacji zawodowej absolwentów UKSW 2013/14, ich satysfakcji ze studiów oraz samooceny zdobytych w trakcie studiowania kompetencji, kwalifikacji i umiejętności (zgodnie z taksonomią Bilansu Kapitału Ludzkiego). Dane te stanowią źródło wiedzy nie tylko dla kandydatów na studia, ale także dla jednostek i komisji odpowiedzialnych w strukturze UKSW za wewnętrzuczelniany system zapewnienia jakości kształcenia.

2.2. Zakres badania

Trzecia edycja badania prowadzonego przez Biuro Karier UKSW objęła populację absolwentów, którzy w roku akademickim 2013/2014 byli studentami ostatniego roku studiów i złożyli egzamin dyplomowy do 31 grudnia 2014 roku. W badaniu uwzględniono absolwentów wszystkich kierunków, studiów stacjonarnych i niestacjonarnych, pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich.

Z populacji absolwentów rocznika 2013/2014 w liczbie 2 726 osób udało się zebrać 2 361 akceptacji na udział w badaniu i zrealizować 522 efektywne wywiady. Minimalna wielkość próby dla populacji według wyliczeń statystycznych dla błędu maksymalnego $e=4\%$ wynosiła 492 badanych. W analizie statystycznej zastosowano wagi poststratyfikacyjne w celu dopasowania rozkładów parametrów próby do charakterystyk populacji. Błąd pomiaru wynosi +/- 4%.

W badaniu byli reprezentowani absolwenci wszystkich kierunków, jednak podstawy statystyczne (wynikające z trudności pozyskiwania zgód na badanie, niezbyt liczny udział absolwentów w badaniu, znaczną liczbę kategorii wskazań, które redukowały wielkość frakcji statystycznych) w niektórych przypadkach ograniczały rzetelność i poprawność wnioskowania w analizach przekrojowych (kierunkach studiów). Biorąc pod uwagę powyższe, niezwykle istotne jest rozszerzenie działań informacyjnych propagujących ideę badania karier zawodowych absolwentów, polegające chociażby na popularyzowaniu wśród studentów (przez opiekunów ostatnich lat studiów) materiałów informacyjnych

przygotowywanych i przesyłanych na wydziały przez Biuro Karier (w szczególności dotyczy to wydziałów, których reprezentacja w badaniu była najmniej liczna).

3. OPIS METODOLOGII I ORGANIZACJI BADANIA

3.1. Metody, techniki badawcze i narzędzia badawcze

Metodologia badania zakładała realizację celów badawczych na poziomie oszacowań statystycznych. Zgromadzone dane ilościowe zostały przetworzone za pomocą profesjonalnego software statystycznego IBM SPSS wersja 22 na licencji UKSW. Rekomendacja metody badania ilościowego bazowała na założeniu, iż dostarczać ma ona informacji o takim zakresie i rodzaju, aby pozwoliła na uzyskanie wieloczynnikowych charakterystyk statystycznych umożliwiających eksplorację, opis i wyjaśnienie problemu w parametryczno-wskaźnikowej analizie danych. Formalnej podstawy dla rozwiązań w tej materii dostarcza metodologia stosowana w statystyce publicznej, której zasadniczym celem jest standaryzacja procedur badawczych na każdym poziomie realizacji badania. Przesłanki leżące u podstaw statystyki publicznej wprowadzono w niniejszym badaniu. Badanie zrealizowano na efektywnej próbie $n=522$ respondentów.

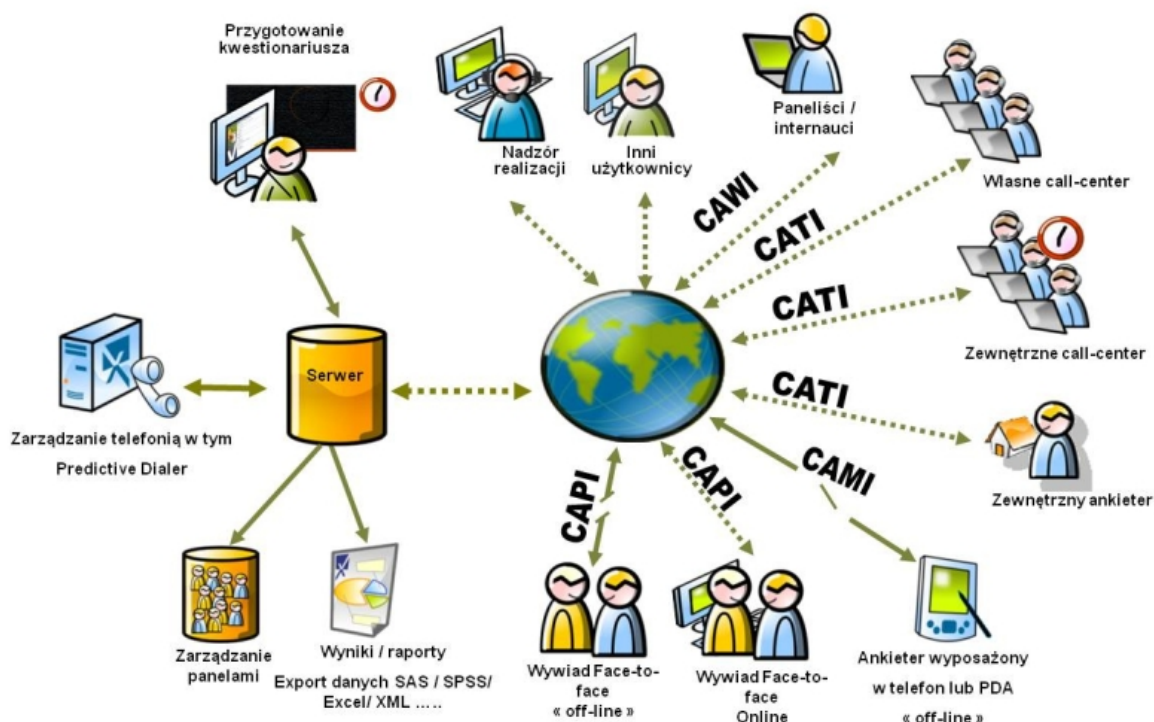
Badanie zrealizowane zostało techniką CAWI (ang. *Computer-Assisted Web Interviewing*) – ankieta internetowa nadzorowana przez system komputerowy bazujący na architekturze kontaktu serwer – respondent. Formularz ankiety w wersji elektronicznej jest dystrybuowany do adresowych jednostek obserwacji z poziomu platformy *on-line* lub przez samowysyłkowy system *on-line*. Zwrot danych przybiera postać macierzy danych generowanych w czasie rzeczywistym przez respondenta lub wypełnionej ankiety badania wymagającej implementacji do macierzy. Oprogramowanie komputerowe nawigujące ankietę internetową monitoruje *behavior coding* respondenta, poprawność ścieżki pytań filtrujących, właściwą kolejności pytań przesyłanych respondentowi, falsyfikuje poprawność logiczną wskazań. Technika występuje w wariacie bezpośredniego kontaktu z respondentem przy komputerowym zapisie wskazań oraz w postaci elektronicznej ankiety samozwrotnej. Technika CAWI dedykowana jest do badania zbiorowości lub grup respondentów reprezentowanych przez próbę nadmiernie rozproszoną, charakteryzującą się

homogeniczną koniunkcją cech społeczno-demograficznych. Powyższe specyfikacje techniki są argumentami pozytywnymi uzasadniającymi jej stosowanie w niniejszym projekcie. W klasycznym ujęciu istnieje możliwość zastosowania dwóch procedur kontaktu narzędzie – respondent: za pomocą klasycznego portalu *on-line* oraz ankiety samowrotnej *off-line*.

Technika CAWI gwarantuje wysoką jakość pomiaru zabezpieczanego logiką funkcjonowania systemu komputerowego. System komputerowy zapewni:

- kontrolę zbioru w czasie rzeczywistym;
- konstrukcję zbioru danych w czasie rzeczywistym;
- presuperwizorską kontrolę pracy ankietera;
- redukcję kosztów badania przez eliminację fazy *Data Entry*;
- możliwość podążania za tokiem rozumowania respondenta – identyfikację zagadnień *top of mind* w obszarze poruszanej problematyki;
- możliwość modyfikowania założeń wywiadu w celu dostosowania do specyfiki funkcjonowania respondenta dla lepszego jej poznania.

Schemat 1 Operacyjne ograniczenia wariantów technik badawczych.



Źródło: www.statconsulting.eu/offer/offer_by_it_solutions/voxco_command_centre.html

Do innych zalet zastosowanej techniki należały:

- minimalne koszty dotarcia do respondenta;
- brak ograniczeń w zakresie limitowanych przestrzeni publikowania narzędzi badawczych;
- dywersyfikacja zamieszczanych treści i struktury narzędzi z możliwością integrowania różnych skal i indeksów;
- możliwość podpięcia narzędzi do vortalu tematycznego (ang. *vertical portal*), czyli portalu wyspecjalizowanego;
- zastosowanie rozwiniętego systemu monitów;
- konstrukcja surogatu interakcji opartej na odczuciu osobistego, intymnego kontaktu respondent – ankieter;
- gromadzenie danych w formatach gotowych macierzy statystycznych;
- formularz w systemie elektronicznego generowania sprawozdania (*step by step*) redukuje błędy na poziomie wypełniania kwestionariusza.

Oprogramowanie metodologiczne CAWI zapewniło:

- obsługiwane badania przez przeglądarkę internetową w środowisku tworzenia kwestionariuszy elektronicznych;
- zestaw szablonów wzorników kwestionariuszy, który może być rozwijany i modyfikowany z wykorzystaniem edytorów HTML (jak np. Macromedia Dreamweaver);
- język skryptowania, który zapewnia pełną kontrolę nad prezentacją kwestionariusza;
- kreator aktywacji kwestionariusza pozwalający w prosty sposób opublikować kwestionariusz w sieci WWW z prawami dostępu lub przesłać kwestionariusz w wersji *off-line*;
- otrzymanie macierzy danych w formacie SPSS, Excel, Lotus 1-2-3 itd.

3.2. Reprezentatywność

Badanie, ze względu na dobór próby, ma charakter badania eksploracyjnego, co ogranicza możliwość generalizacji wniosków. Aby można było uogólniać wyniki uzyskane dla próby losowej na całą populację, próba musi być reprezentatywna, tzn. struktura próby ze względu na interesujące nas cechy musi być zbliżona do struktury populacji generalnej. Reprezentatywność próby może być osiągnięta, gdy są spełnione dwa warunki. Po pierwsze elementy populacji są dobierane do próby w sposób losowy, a po drugie próba jest wystarczająco liczna. Przez losowy dobór elementów do próby rozumiemy taki sposób

postępowania, w którym każda jednostka ma znane (różne od zera) prawdopodobieństwo znalezienia się w próbie, a dla każdego podzbioru jednostek populacji generalnej, można ustalić prawdopodobieństwo dostania się do próby. Zastosowana metoda ważenia wieńcowego zwiększyła poziom reprezentatywności typologicznej badania, umożliwiając wnioskowanie w przekrojach statystycznych.

3.3. Schemat doboru i odsetkowa struktura próby

3.3.1. Reguły

W badaniach statystycznych dla uzyskania poprawnych oszacowań parametrów populacji konieczne jest korzystanie z odpowiednich technik statystycznych, pozwalających korygować je ze względu na złożoność schematu doboru próby. Jedną z najistotniejszych kwestii jest określenie wielkości próby, co zależy od kilku czynników, z których cztery są najważniejsze:

- wielkość akceptowalnego błędu pomiaru (mniejszy oczekiwany błąd – większa próba);
- zakres zmienności mierzonej cechy w populacji (większa wariancja – większa próba);
- zakładany przedział ufności (mniejszy przedział ufności – większa próba);
- wielkość populacji (im większa populacja, tym próba może stanowić mniejszy odsetek populacji).

3.3.2. Minimalna liczebność próby

W przeprowadzonym badaniu według wzoru na wielkość próby przy błędzie maksymalnym $e=4\%$ minimalna liczebność próby wyniosła $n=492$.

P – oszacowana proporcja w populacji

e – dopuszczalny błąd

n – wielkość próby

N – wielkość populacji

Z – wartość Z wynikająca z przyjętego poziomu ufności.

Dla 95% poziomu ufności $Z=1,96$ (ok. 2).

Wzór na wielkość próby przy populacji skończonej

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{e^2}{Z^2} + \frac{P(1-P)}{N}}$$

P – procentowy udział zjawiska w populacji generalnej (P= 50% – umożliwia określenie tzw. *maksymalnego błędu*) P= 50%

Poziom ufności 90%

N = wielkość populacji generalnej N=2726

e = błąd oszacowania 3%

Minimalna wielkość próby n=492 przy błędzie maksymalnym e=4%.

3.3.3. Formularz narzędzia badawczego

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą przygotowanego przez Biuro Karier UKSW oraz badaczy z Instytutu Socjologii UKSW, pozytywnie zaopiniowanego przez Uczelnianą Komisję ds. Jakości Kształcenia, kwestionariusza wywiadu, który został zaimplementowany w serwisie internetowych badań ankietowych systemu LimeSurvey⁴. Ankiety w LimeSurvey mogą być dostępne publicznie lub być ściśle kontrolowane. Dodatkowo, uczestnicy mogą być anonimowi lub LimeSurvey może śledzić ich adresy IP. W badaniu przestrzegano zasady ESOMAR o anonimowości i poufności danych identyfikacyjnych oraz teleadresowych.

Kwestionariusz zawierał pytania otwarte, półotwarte i zamknięte w ramach sekcji tematycznych dotyczących:

- samooceny kompetencji zdobytych przez absolwentów podczas studiów (w stosunku do rynku pracy);
- satysfakcji ze studiów;
- sytuacji zawodowej;
- poszukiwania pracy po ukończeniu studiów;
- sytuacji zawodowej absolwenta na rynku pracy po ukończeniu studiów;
- oceny kompetencji zdobytych podczas studiowania przez pryzmat rynku pracy;
- danych społeczno-demograficznych.

⁴ LimeSurvey (wcześniej PHPSurveyor) jest rozprowadzany na zasadach wolnego oprogramowania internetowym systemem ankiet napisany w języku PHP i wykorzystującym bazę danych MySQL, PostgreSQL lub MSSQL.

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

Ankieta zawierała część ogólną oraz bloki tematyczne skierowane odpowiednio do osób zamierzających kontynuować naukę, pozostających bez zatrudnienia lub pracujących. Część ogólna dotyczyła oceny ukończonego kierunku studiów, odbytych praktyk studenckich, sygnalizowanych braków w procesie kształcenia akademickiego, umiejętności rozwiniętych w toku studiów, określenia aktualnego statusu absolwenta na rynku pracy oraz jego doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracy. Część ankiety dla absolwentów aktywnych zawodowo odnosiła się do zdobytego doświadczenia zawodowego, zajmowanego miejsca pracy i jego charakterystyki, zgodności wykonywanej pracy z profilem i poziomem wykształcenia, a także przyczyn ewentualnego zakładania przez absolwentów własnej działalności gospodarczej i określenia jej specyfiki. Część kierowana do osób bezrobotnych miała za zadanie wskazać powody, dla których absolwenci najczęściej nie posiadają pracy. Celem było również zbadanie czynności podejmowanych przez bezrobotnych absolwentów w celu aktywizacji zawodowej. Część adresowana do absolwentów zamierzających kontynuować naukę dotyczyła kwestii z zakresu motywacji do dalszej edukacji oraz ustalenia profilu studiów podejmowanych przez absolwentów.

Ankieta została skonstruowana w taki sposób (m.in. została wyposażona w warunkowe filtry odpowiedzi, kody pytań zamkniętych i podstawowe przykłady kodów pytań otwartych), aby każdy ankietowany poruszał się po formularzu zgodnie z własną i niepowtarzalną ścieżką rozwoju kariery zawodowej, wytyczoną przez wybór kolejnych pytań powiązanych z wcześniej wybranymi odpowiedziami. Kwestionariusz ankiety opatrzony został również pytaniami półotwartymi (umożliwiającymi respondentowi udzielenie własnej odpowiedzi, której zabrakło w zaproponowanej kafeterii) oraz pytaniami-skalami, nawiązującymi do ocen w skali szkolnej. W narzędziu zastosowano skale Likerta, Guttmana oraz dyferencjał semantyczny.

Orientacyjny czas wypełniania ankiety oszacowany został na 10-15 minut. Dane pochodzące z uzyskanych zwrotów ankiet zapisywane były sukcesywnie w bazie systemu LimeSurvey, skąd później zostały wyeksportowane do systemu SPSS/PASW Statistics, w którym poddane były analizie statystycznej przez z badaczy, metodologów i statystyków z Instytutu Socjologii UKSW.

3.3.4. System wag – ważenie RIM

W badaniu wykorzystano moduł skonstruowany w języku PYTHON 2.5.7 do ważenia wieńcowego – SPSSINC RAKE. Istota ważenia wieńcowego polega na zadeklarowaniu stanu docelowego (zarówno proporcji, jak i liczb bezwzględnych) zmiennych, które podlegają ważeniu. Program poprzez kolejne ważenia i korekty uzyskanych wyników do założonych (tzw. iteracje) dochodzi do stanu próby możliwie najbliższego stanu populacji. W literaturze przedmiotu ten rodzaj ważenia jest znany jako: *rim weighting*, *marginal weighting*, *sample balancing*, *rake weighing*, *iterative proportionate fitting* lub *iterative proportionate scaling*.

Do ważenia wyników tego badania wykorzystano następujące zestawy zmiennych, których struktury populacyjne pozyskane z danych sprawozdawczych UKSW:

- płeć;
- ukończony stopień studiów.

W konsekwencji utworzono wagę wieńcową *RIM_weight* (spinającą w jednej macierzy wskazane zmienne). W zbiorze waga RIM jest wagą finalną.

3.3.5. Struktura próby

W badaniu wzięło udział 522 absolwentów Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, z czego 79,3% stanowiły kobiety, a 20,7% mężczyźni. Zdecydowana większość (99,8%) badanych jest narodowości polskiej, natomiast 0,2% wskazało na inną narodowość⁵.

Tabela 2 Płeć

Płeć	Częstość transakcji	Procenty
kobieta	414	79,3%
mężczyzna	108	20,7%
Ogółem	522	100,0%

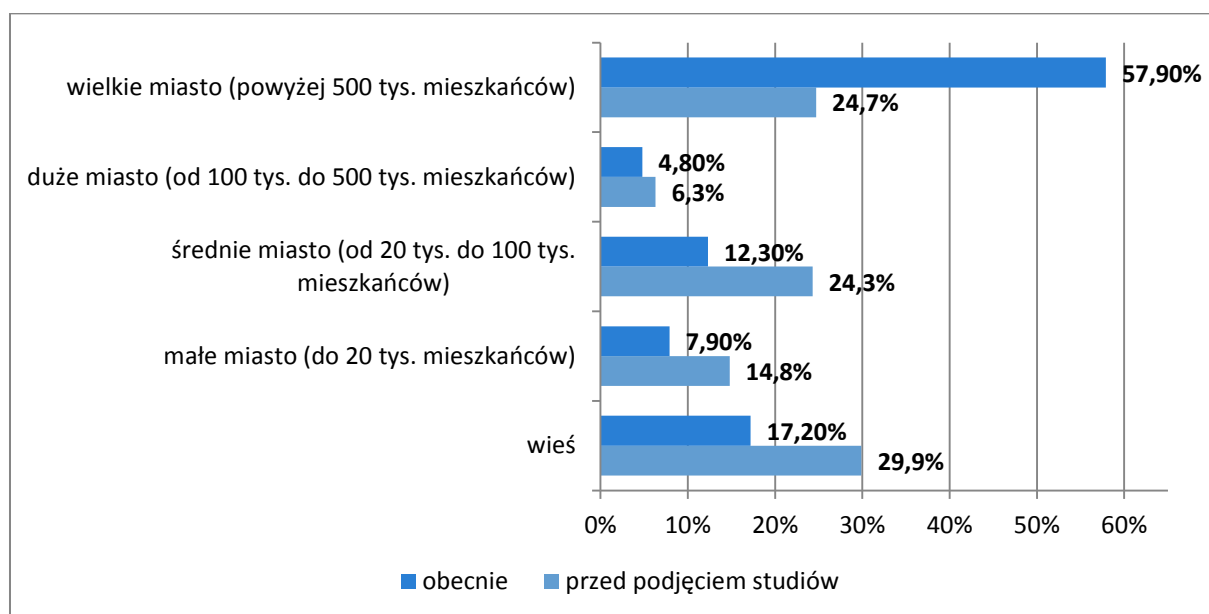
Źródło: Opracowanie własne.

⁵ Absolwent, który określił swoją narodowość jako „inna”, wskazał Białoruś jako kraj pochodzenia.

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

Badani absolwenci UKSW określali wielkość miejscowości, w której mieszkali przed podjęciem studiów oraz w której mieszkają obecnie. Wyniki zobrazowane zostały na wykresie zamieszczonym poniżej. Z danych tych wynika, że większość osób (57,9%) po ukończeniu studiów na UKSW mieszka na terenie wielkiego miasta i nie powróciła już do swoich rodzinnych miejscowości, w których respondenci mieszkali przed podjęciem studiów w Warszawie.

Wykres 1 Wielkość miejscowości, w której mieszkali Absolwenci UKSW przed podjęciem studiów i obecnie (n=522).



Źródło: Opracowanie własne.

Największa grupa respondentów (69,2%) zameldowana jest w województwie mazowieckim. Wśród absolwentów UKSW znajdują się także mieszkańcy województwa lubelskiego (6,1%) i podlaskiego (4,8%). Dane pozwalają wysunąć wniosek, że wraz ze wzrostem aspiracji edukacyjnych rosną również aspiracje związane ze standardem życia.

Tabela 3 Województwo, w którym jest obecnie zameldowany(a) Absolwent(ka) UKSW (n=522; wyniki sumują się do 100%).

Województwo	Częstość transakcji	Procenty
dolnośląskie	1	0,2%
podlaskie	25	4,8%
pomorskie	8	1,5%
śląskie	8	1,5%
świętokrzyskie	14	2,7%
warmińsko - mazurskie	9	1,7%
wielkopolskie	8	1,5%
zachodniopomorskie	5	1,0%
żadne z wymienionych – jestem zameldowany(a) poza granicami Polski	6	1,1%
kujawsko-pomorskie	4	0,8%

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

lubelskie	32	6,1%
łódzkie	23	4,4%
małopolskie	8	1,5%
mazowieckie	361	69,2%
opolskie	1	0,2%
podkarpackie	9	1,7%
Ogółem	522	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Tabele, zamieszczone poniżej, prezentują strukturę populacji absolwentów UKSW 2013/2014, którzy wzięli udział w badaniu. Zastosowano podział na: formę i ukończony stopień studiów, wydział i kierunek studiów ukończonych w roku akademickim 2013/2014 roku na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie.

Tabela 4 Forma studiów i stopień studiów ukończonych na UKSW w roku akademickim 2013/2014 (n=522).

Forma studiów	Częstość transakcji	Procenty
studia stacjonarne	392	75,1%
studia niestacjonarne (tryb zaoczny)	130	24,9%
Ogółem	522	100,0%
Stopień studiów	Częstość transakcji	Procenty
studia pierwszego stopnia	196	37,5%
studia drugiego stopnia	193	37,0%
jednolite studia magisterskie	133	25,5%
Ogółem	522	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Najliczniej reprezentowaną grupą, która wzięła udział w badaniach, byli absolwenci Wydziału Prawa i Administracji (31,6%), Wydziału Nauk Historycznych i Społecznych (20,1%), a także Wydziału Filozofii Chrześcijańskiej (10,3%) oraz Wydziału Nauk Humanistycznych (10,2%).

Tabela 5 Liczba respondentów, którzy ukończyli studia w UKSW w roku akademickim 2013/2014 roku z podziałem na wydziały i tryb studiów (n=522).

Wydział	Liczebność	Studia stacjonarne	Studia niestacjonarne (tryb zaoczny)	Ogółem
WT	42	5,9%	2,1%	8,0%
WPK	8	1,5%	0,0%	1,5%
WFCH	54	8,0%	2,3%	10,3%
WNHiS	105	16,1%	4,0%	20,1%
WPIA	165	21,8%	9,8%	31,6%
WNH	53	8,4%	1,7%	10,2%
WMP	30	5,7%	0,0%	5,7%
WNP	40	4,0%	3,6%	7,7%
WBNS	11	2,1%	0,0%	2,1%
WSR	14	1,3%	1,3%	2,7%
% łącznej liczby	522	75,1%	24,9%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

Najmniejsza liczba absolwentów, która wypowiedziała się w badaniach, przypadła na Wydział Prawa Kanonicznego – 8 osób, co stanowi 1,5%, Wydział Biologii i Nauk o Środowisku – 11 osób, co stanowi 2,1%.

Kolejne tabele, zamieszczone poniżej, prezentują strukturę populacji absolwentów UKSW 2013/2014, którzy wzięli udział w badaniu, w podziale na stopień i kierunek studiów ukończonych w 2014 roku w UKSW. W tabelach nie zamieszczono tych kierunków studiów każdego stopnia, dla których opracowanie wyników nie było możliwe ze względu na brak wystarczająco licznych podstaw statystycznych (nie otrzymano zwrotów ankiet od reprezentantów tychże kierunków lub w chwili realizowania badania wybrane kierunki nie posiadały jeszcze swoich absolwentów, ponieważ zostały niedawno wprowadzone do cyklu kształcenia).

Tabela 6 Odsetkowa struktura próby według ukończonego w roku akademickim 2013/2014 kierunku studiów (n=522).

Wydziały	Kierunki	Liczebność	Procenty
WPiA	administracja	77	14,8%
WPiA	prawo	63	12,1%
WNP	pedagogika	40	7,7%
WNHiS	socjologia	34	6,5%
WFCH	psychologia	32	6,1%
WT	teologia	30	5,7%
WNH	filologia polska	27	5,2%
WNH	kulturoznawstwo	26	5,0%
WPiA	stosunki międzynarodowe	25	4,8%
WMP	matematyka	23	4,4%
WFCH	ochrona środowiska	18	3,4%
WSR	nauki o rodzinie	14	2,7%
WNHiS	politologia	14	2,7%
WT	dziennikarstwo i komunikacja społeczna	12	2,3%
WNHiS	ekonomia	11	2,1%
WNHiS	historia sztuki	10	1,9%
WNHiS	praca socjalna	10	1,9%
WNHiS	europaistyka	8	1,5%
WNHiS	historia	8	1,5%
WPK	prawo kanoniczne	8	1,5%
WBNS	biologia	7	1,3%
WNHiS	archeologia	4	0,8%
WFCH	filozofia	4	0,8%
WBNS	inżynieria środowiska	4	0,8%
WNHiS	ochrona dóbr kultury i środowiska	4	0,8%
WMP	informatyka	3	0,6%
WMP	informatyka z ekonometrią	2	0,4%
WNHiS	muzeologia	2	0,4%
WMP	chemia	1	0,2%
WMP	fizyka	1	0,2%
Ogółem		522	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

Powyższa tabela przedstawia odsetkową strukturę próby według ukończonego w roku akademickim 2013/2014 kierunku studiów. Największą grupę biorącą udział w badaniu stanowili absolwenci kierunków: administracja (14,8%) i prawo (12,1%), natomiast najslabiej reprezentowane były kierunki: filozofia (0,8%), inżynieria środowiska (0,8%), ochrona dóbr kultury i środowiska (0,8%), informatyka (0,6%), informatyka z ekonometrią (0,4%), muzeologia (0,4%), chemia (0,2%), fizyka (0,2%).

Wśród respondentów (przebadano 196 osób, co stanowi 37,5% wszystkich respondentów), którzy ukończyli studia pierwszego stopnia w UKSW w roku akademickim 2013/2014, najliczniejszą grupę stanowili absolwenci kierunków: administracja (12,8%), pedagogika, socjologia i stosunki międzynarodowe (po 8,2%).

Tabela 7 Odsetkowa struktura próby według ukończonego stopnia studiów (studia pierwszego stopnia) z podziałem na wydziały i kierunki studiów (n=196).

Wydział	Kierunek	Procenty
WPiA	administracja	12,8%
WNP	pedagogika	8,2%
WNHiS	socjologia	8,2%
WPiA	stosunki międzynarodowe	8,2%
WNH	filologia polska	6,6%
WT	dziennikarstwo i komunikacja społeczna	6,1%
WNH	kulturoznawstwo	6,1%
WNHiS	ekonomia	5,6%
WMP	matematyka	5,6%
WNHiS	praca socjalna	5,1%
WNHiS	politologia	4,6%
WNHiS	europaistyka	3,6%
WBNS	biologia	2,6%
WNHiS	historia	2,6%
WFCH	ochrona środowiska	2,6%
WNHiS	historia sztuki	2,0%
WBNS	inżynieria środowiska	2,0%
WNHiS	archeologia	1,5%
WSR	nauki o rodzinie	1,5%
WNHiS	ochrona dóbr kultury i środowiska	2,0%
WMP	informatyka z ekonometrią	1,0%
WNHiS	muzeologia	1,0%
WMP	fizyka	0,5%
Ogółem		100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

Dla kierunków: bezpieczeństwo wewnętrzne⁶, chemia, filologia klasyczna, filozofia, informatyka, nauki ścisłe oraz religioznawstwo opracowanie wyników było niemożliwe ze względu na brak wystarczających podstaw statystycznych.

Kolejna tabela prezentuje wyniki badania karier zawodowych absolwentów studiów drugiego stopnia⁷. Przebadano 193 osoby, co stanowi 37% wszystkich ankietowanych. Najliczniej reprezentowaną grupę (podobnie, jak w przypadku studiów I stopnia) stanowili absolwenci: administracji (26,9%) oraz pedagogiki (12,4%).

Tabela 8 Odsetkowa struktura próby według ukończonego stopnia studiów (studia drugiego stopnia) z podziałem na wydziały i kierunki studiów (n=193).

Wydział	Kierunek	Procenty
WPiA	administracja	26,9%
WNP	pedagogika	12,4%
WNHiS	socjologia	9,3%
WNH	filologia polska	7,3%
WNH	kulturoznawstwo	7,3%
WFCH	ochrona środowiska	6,7%
WMP	matematyka	6,2%
WSR	nauki o rodzinie	5,7%
WPiA	stosunki międzynarodowe	4,7%
WNHiS	historia sztuki	3,1%
WNHiS	politologia	2,6%
WFCH	filozofia	2,1%
WNHiS	historia	1,6%
WMP	informatyka	1,6%
WBNS	biologia	1,0%
WNHiS	archeologia	0,5%
WMP	chemia	0,5%
WNHiS	europaistyka	0,5%
Ogółem		100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

⁶ Kierunek bezpieczeństwo wewnętrzne na Wydziale Nauk Historycznych i Społecznych UKSW powołane zostało Uchwałą nr 51/2012 Senatu Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 24 maja 2012 r. Kierunek został utworzony w roku akademickim 2012/2013 i w momencie realizacji badania nie posiadał jeszcze absolwentów.

⁷ W grupie absolwentów studiów II stopnia znalazły się osoby, które ukończyły wcześniejsze studia (I stopnia) w UKSW, ale także są absolwentami innej uczelni niż UKSW. Absolwenci studiów II stopnia, którzy studia I stopnia ukończyli na innej Uczelni, zostali poproszeni w ankiecie o wskazanie nazwy ukończonej uczelni. Wśród wymienianych przez absolwentów uczelni znalazły się: Akademia Pedagogiki Specjalnej M. Grzegorzewskiej, ALK, APS, KPSS, BGH, Collegium Civitas, KUL, NKJO, Olsztyńska Szkoła Wyższa im. Józefa Rusieckiego, Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Skierniewicach, Politechnika Radomska, Polsko-Japońska Wyższa Szkoła Technik Komputerowych, PSW Biała Podlaska, PWSiP, PWSZ, PWSZ Płock, PWSZ Tarnów, PWSZ Ciechanów, SGGW, Społeczna Akademia Nauk, SWPS, Uczelnia Warszawska im. M. Curie-Skłodowskiej, UMCS Lublin, UMK Toruń, Uniwersytet Gdański, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Uniwersytet Opolski, Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, UW, UWM w Olsztynie, Warszawska Wyższa Szkoła Humanistyczna im. Bolesława Prusa, WSFP Ignatianum w Krakowie, WSHE Włocławek, Wszelchnica Polska, Wyższa Szkoła Pedagogiki i Administracji w Poznaniu, Wyższa Szkoła Stosunków Międzynarodowych i Amerykanistyki w Warszawie, Wyższa Szkoła Teologiczno-Humanistyczna im. Michała Beliny Czechowskiego w Podkowie Leśnej, Wyższa Szkoła Turystyki i Języków Obcych.

Tabela, ze względu na brak wystarczających podstaw statystycznych, nie zawiera wyników dla następujących kierunków: dziennikarstwo i komunikacja społeczna, filologia klasyczna i fizyka⁸.

W kolejnej tabeli przedstawiono dane dotyczące liczby absolwentów UKSW, którzy w roku akademickim 2013/2014 ukończyli jednolite studia magisterskie (n=193, co stanowi 25,5% wszystkich badanych). Na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie prowadzone są studia w tym systemie na czterech kierunkach: prawo, prawo kanoniczne, psychologia oraz teologia. Kierunki, prócz prawa kanonicznego (6,0%), były dość licznie reprezentowane przez absolwentów, co przedstawia tabela zamieszczona poniżej.

Tabela 9 Odsetkowa struktura próby według ukończonego stopnia studiów (jednolite studia magisterskie) z podziałem na wydziały i kierunki studiów (n=193).

Wydział	Kierunek	Procenty
WPiA	prawo	47,4%
WFCH	psychologia	24,1%
WT	teologia	22,6%
WPK	prawo kanoniczne	6,0%
Ogółem		100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

3.3.6. Analiza – Poprawka Bonferroniego

Analiza statystyczna została przeprowadzona na macierzy danych SPSS/PASW *Statistics*. Program daje możliwość pobierania danych w różnych formatach, z różnych źródeł (baz danych, hurtowni danych, arkuszy kalkulacyjnych, plików tekstowych i innych). PASW *Statistics Base* umożliwił utworzenie raportów tabelarycznych wszelkiego typu od prostych po złożone i wielowymiarowe i dołączanie do nich statystyk spośród 35 dostępnych (m.in. maksimum, minimum, średnia, mediana, dominanta), które były wyliczone dla każdej z komórek i podsumowań.

Przeprowadzono analizę danych za pomocą tabel częstości empirycznej rozkładów wskazań oraz tabel kontyngencji. Jest to klasyczny sposób analizy i redukcji danych. Test

⁸ Kierunki dziennikarstwo i komunikacja społeczna oraz muzeologia w momencie przeprowadzania badania nie posiadały jeszcze swoich absolwentów.

niezależności χ^2 posłużył do określenia istotnej statystycznie zależności między zmiennymi, zaś do obliczenia siły związku między zmiennymi użyto współczynników kontyngencji C-Pearsona i V-Cramera. W procedurze krzyżowania zmiennych zastosowano poprawkę Bonferroniego. Poprawka Bonferroniego jest stosowana w celu „utrudnienia” uznania za statystycznie istotny wyniku pojedynczego testu, przy wielokrotnym przeprowadzaniu testów w oparciu o te same dane. Na przykład, przy przeglądaniu wielu współczynników korelacji tworzących macierz korelacji, akceptowanie i interpretacja istotności współczynników korelacji na konwencjonalnym poziomie 0,05 może nie być poprawna, biorąc pod uwagę przeprowadzanie wielu testów. W szczególności może się okazać, że poziom prawdopodobieństwa związany z błędnym przyjęciem zaobserwowanej wartości współczynnika korelacji jako nieistotnie różniącej się od zera (podczas gdy w rzeczywistości, tzn. w populacji, jego wartość wynosi zero), może w tym przypadku znacznie przekraczać 0,05. Poprawka Bonferroniego była dokonywana przez podzielenie poziomu istotności alfa (przyjmowanego na poziomie 0,05) przez liczbę przeprowadzanych testów.

3.3.7. Segmentacja absolwentów

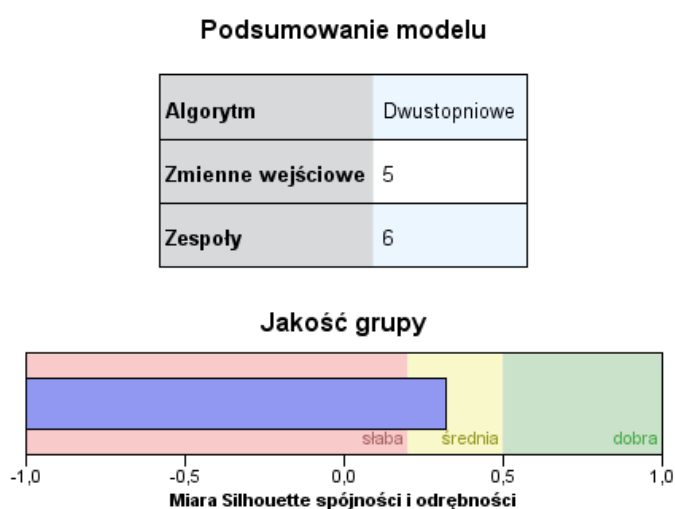
W celu identyfikacji naturalnych (niepredefiniowanych) segmentów absolwentów UKSW zastosowano dwustopniową analizę skupień⁹. Analizę skupień stosujemy, gdy chcemy wyróżnić grupy obiektów podobnych, w przypadku gdy obiekty te są opisane przez więcej niż jedną cechę. Interpretacyjną zaletą stosowania procedury segmentacji jest wyodrębnienie kategorii absolwentów według zaproponowanych zmiennych, co logicznie przekłada się na grupy, do których może być kierowany przekaz promocyjny/reklamowy/informacyjny w przygotowywanych i realizowanych kampaniach promocyjno-informacyjnych. Drugą zaletą stosowanej procedury jest jednoznaczne rozpoznanie i sprofilowanie absolwentów UKSW. Przy wprowadzeniu 5 predyktorów (płeć, miejsce zamieszkania przed rozpoczęciem studiów,

⁹ Skupienie – taki zbiór obiektów, w którym podobieństwo pomiędzy dowolną parą obiektów jest większe niż podobieństwo pomiędzy jakimkolwiek obiektem należącym do klasy, a dowolnym obiektem do niej nienależącym; skupienia są rozłączne, czyli żaden obiekt nie może być częścią dwóch klas.

Zob. E. Gatnar, M. Walesiak, *Metody statystycznej analizy wielowymiarowej w badaniach marketingowych*, Wrocław 2004, s. 317.

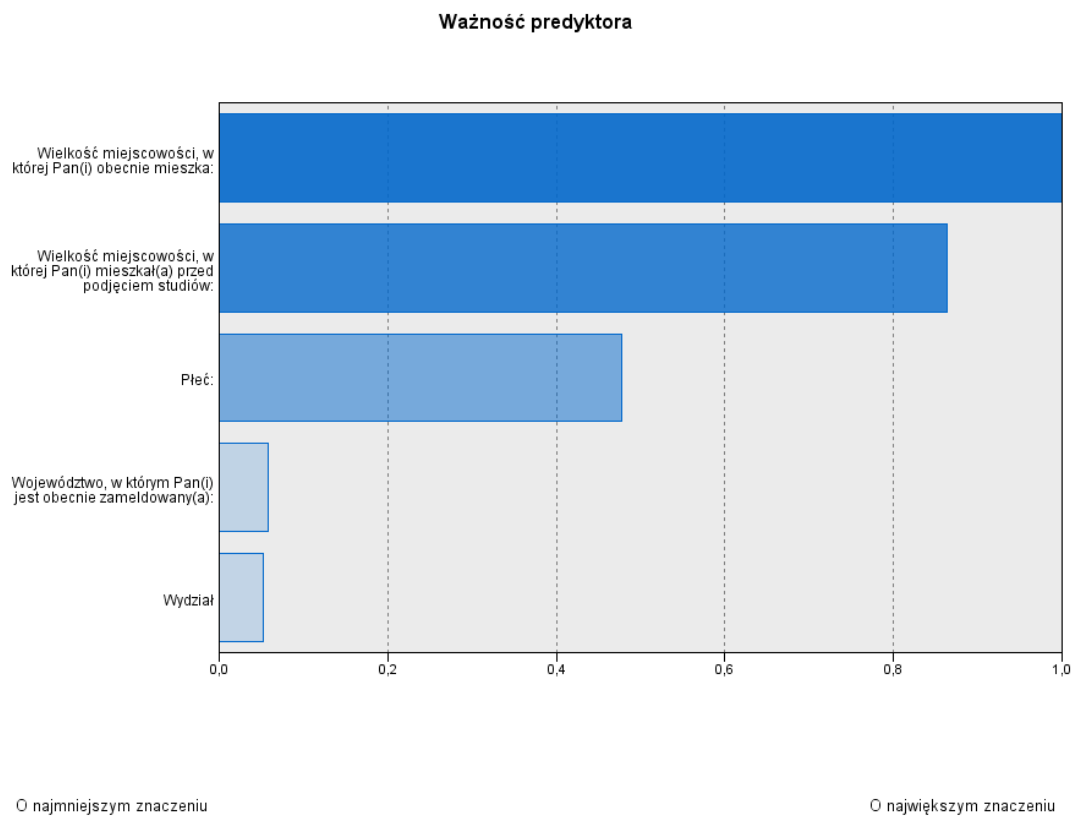
miejsce zamieszkania po ukończeniu studiów, ukończony stopień studiów i województwo) uzyskano 3 homogeniczne grupy absolwentów. Z perspektywy zmiennych kluczowych dla przypisania absolwentów do poszczególnych segmentów wysoki wskaźnik istotności dotyczy zmiennych: miejsce zamieszkania po ukończeniu studiów oraz miejsce zamieszkania przed rozpoczęciem studiów. Niski wskaźnik istotności poniżej dotyczy województwa, co świadczy o wojewódzkiej homogenizacji absolwentów.

Wykres 2 Miara Silhouette (statystycznej poprawności modelu homogenizacji wewnątrzgrupowej i heterogenizacji międzygrupowej wyróżnionych segmentów).



Źródło: Opracowanie własne.

Wykres 3 Skala predyktora.

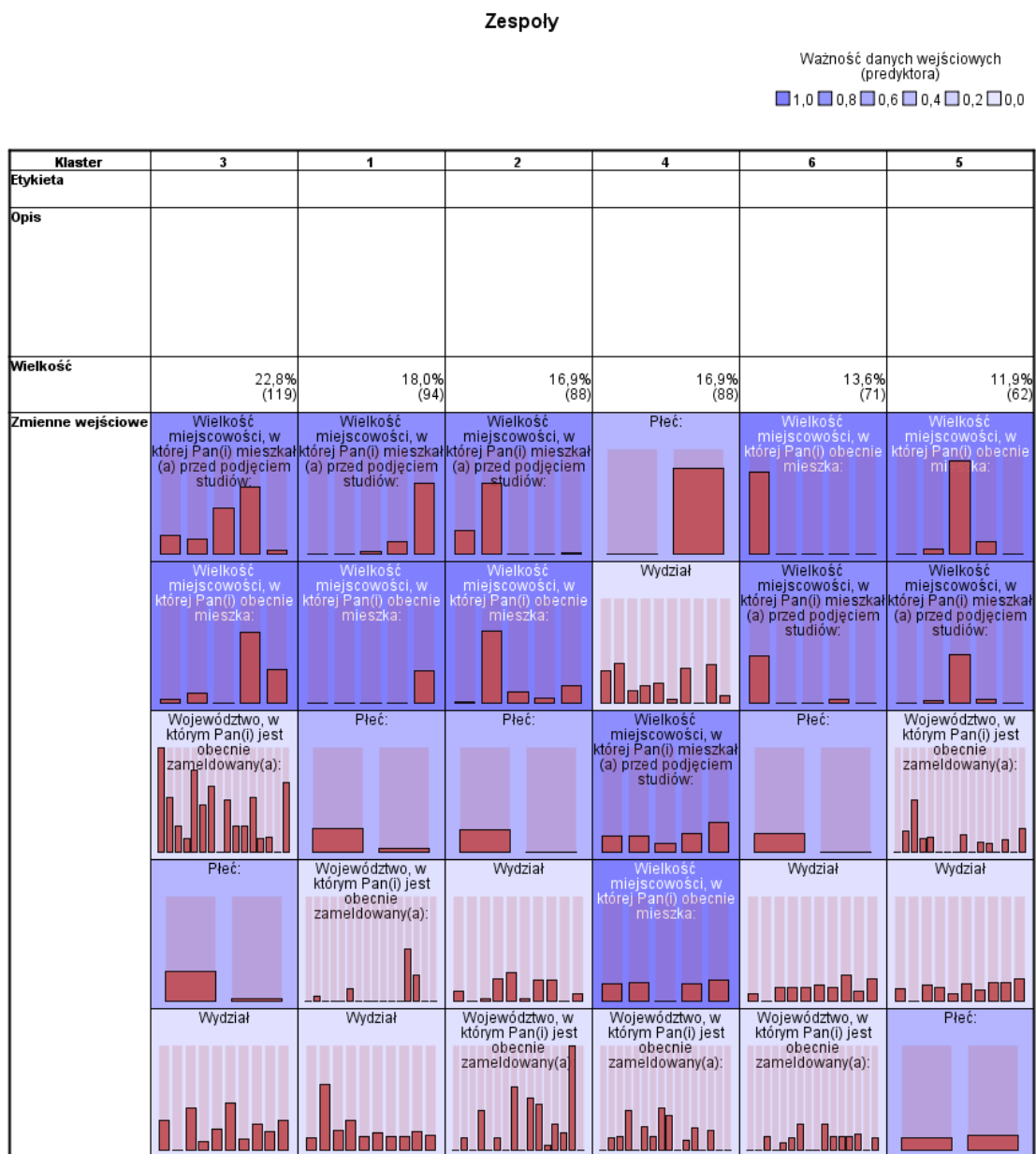


Źródło: Opracowanie własne.

Poniżej zamieszczono tabelaryczny efekt segmentacji absolwentów UKSW.

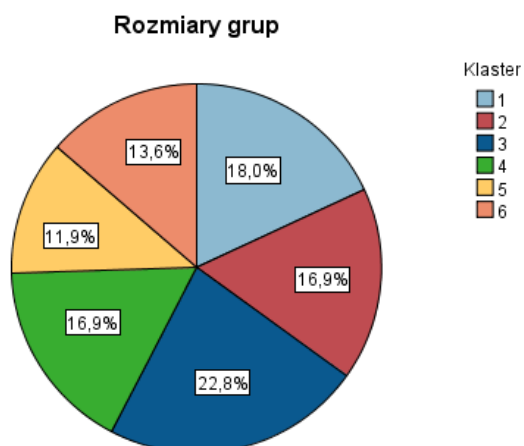
RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

Tabela 10 Segmentacja absolwentów UKSW według hierarchicznej analizy skupień – rozkłady częstości wskazań.



Źródło: Opracowanie własne.

Wykres 4 Rozmiary grup.



Rozmiar najmniejszej grupy	62 (11,9%)
Rozmiar największej grupy	119 (22,8%)
Proporcja rozmiarów: największa grupa do najmniejszej grupy	1,92

Źródło: Opracowanie własne.

Owe 6 segmentów absolwentów stanowi najbardziej wyraziste i możliwe do sprofilowania kategorie absolwentów UKSW. Oprócz określenia celów dla działań kampanijnych segmentacja umożliwi sprofilowanie oferty usług informacyjnych dedykowanych dla wymienionych kategorii społecznych. Procedura jest zasadna ze względu na potrzebę zróżnicowania oferty usług dla osób o różnych cechach. Uzasadnieniem zróżnicowania oferty są różnice normatywne (normy), aksjologiczne (wartości) i startowe kapitały społeczno-kulturowe.

3.4. Realizacja badania

Technicznie badanie rozpoczynało się od wyrażenia przez absolwenta zgody na udział w badaniu oraz gromadzenie i przetwarzanie jego danych osobowych (w formie papierowego formularza „Oświadczenie dotyczące przetwarzania danych osobowych Absolwenta UKSW”, który stanowi załącznik do *Procedury wewnętrznego monitoringu karier zawodowych absolwentów UKSW*, własnoręcznie podpisanego i złożonego w Biurze Karier). Następnie każdemu uczestnikowi badania za pośrednictwem poczty elektronicznej wysyłano unikalny link do ankiety wraz z zaproszeniem do jej wypełnienia. Uniemożliwiało to kilkukrotne wypełnienie formularza przez jednego respondenta.

Uczestnicy, którzy w ciągu pięciu dni nie wypełnili kwestionariusza, otrzymywali wiadomość e-mail z ponowną prośbą o wzięcie udziału w badaniu (tzw. monit). W sytuacji, gdy obie próby wirtualnej formy kontaktu z respondentem zawiodły z powodu braku spodziewanego responsu lub uzyskania niekompletnego kwestionariusza wywiadu (niemożności przeprowadzenia badania techniką CAWI bez zmiennych metryczkowych), po upływie tygodnia od momentu wysłania przypomnienia, absolwenci byli telefonicznie zachęceni do wypełnienia ankiety *on-line*. Badanie zrealizowane zostało po upływie minimum 6 miesięcy od ukończenia studiów przez absolwentów (czerwiec – sierpień 2015 roku)¹⁰.

Przy stosunkowo niskiej zwrotności wypełnionych ankiet (22,1% spośród 2378 uczestników badania, którzy wyrazili zgodę na udział w badaniu, a nie spośród wszystkich absolwentów) niezwykle istotne jest prowadzenie wśród studentów ostatnich lat akcji informacyjnej (np. przez opiekunów lat, pełnomocników do spraw promocji i innych nauczycieli akademickich) uświadamiającej, jak istotne dla uczelni w procesie podnoszenia jakości kształcenia są głosy jej absolwentów. Niezmiernie ważne jest, by także wydziały włączyły się w popularyzowanie idei badania wśród przyszłych absolwentów, wsparty działania Biura Karier UKSW w kwestii informowania i zachęcania studentów do uczestniczenia w procesie podnoszenia jakości kształcenia w UKSW oraz uświadamiania, że

¹⁰ Zob. Zarządzenie Nr 8/2015 Rektora Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 13 lutego 2015 r. w sprawie procedury wewnętrznego monitoringu karier zawodowych absolwentów UKSW.

ich opinia jest ważna dla Uczelni. Budowanie świadomości studentów – przyszłych absolwentów – w tym zakresie może wpłynąć pozytywnie w kolejnych latach na zwiększenie liczby zgód na udział w badaniu i przyczynić się do opracowania bardziej szczegółowych raportów, a dzięki temu poszerzenia wiedzy wydziałów o nich samych oraz prowadzonych na nich kierunkach studiów.

4. SATYSFAKCJA ZE STUDIÓW ORAZ RENOMA UCZELNI

Przeprowadzone badanie karier zawodowych absolwentów UKSW pozwoliło na uzyskanie odpowiedzi na wiele istotnych dla uczelni pytań i zagadnień. Przyczyniło się też do określenia, z jakich źródeł informacji korzystali absolwenci jeszcze jako maturzyści oraz jakie czynniki były brane pod uwagę w chwili dokonywania przez nich wyboru uczelni i kierunku studiów. Respondenci określili stopień zadowolenia z ukończonego w 2013/2014 roku kierunku studiów, udzielili również odpowiedzi na pytania, czy UKSW ma według nich renomę na rynku pracy, czy renoma uczelni ma wpływ na znalezienie przez jej absolwentów satysfakcjonującej pracy oraz czy poleciliby uczelnię swoim znajomym. Określono także preferencje absolwentów co do formy utrzymywania kontaktu z UKSW po zakończeniu studiów.

4.1. Źródła informacji na temat UKSW i czynniki wpływające na wybór studiów na UKSW

Wszyscy badani absolwenci UKSW zostali poproszeni o wskazanie źródeł, z których najczęściej czerpali informacje na temat Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, będąc kandydatami na studia. **Badani najczęściej wiedzę o uczelni pozyskiwali ze stron wydziałowych (50%), od swoich przyjaciół i znajomych (25,7%) oraz od innych osób, które studiują lub studiowały na UKSW (22%).** Przyszli studenci UKSW (nieco ponad

11%) korzystali także z informatora dla maturzystów¹¹. Pozostałe wyniki zostały przedstawione w tabeli zamieszczonej poniżej.

Tabela 11 Źródła informacji na temat UKSW (n=522; odpowiedzi nie sumują się do 100%, możliwość wyboru wielu odpowiedzi).

Kategorie	Częstość transakcji	Procenty
ze strony wydziałowej	261	50,0%
od przyjaciół/znajomych	134	25,7%
od innych osób, które studiują lub studiowały na UKSW	115	22,0%
z informatora dla maturzystów	58	11,1%
z rankingu szkół wyższych	50	9,6%
z materiałów promocyjnych/ulotek	39	7,5%
z portali społecznościowych	25	4,8%
z targów edukacyjnych	21	4,0%
z dni otwartych na UKSW	19	3,6%
inne	16	3,2%
od rodziców	15	2,9%
z reklamy w mediach (np.: w prasie, na billboardach)	11	2,1%
od nauczycieli	9	1,7%

Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci mieli możliwość udzielenia innej odpowiedzi niż te, które zawarte były w zaproponowanej kafeterii. Odpowiedzi inne stanowiły 3,2% wszystkich odpowiedzi i odnosiły się m.in. do wymiany studenckiej czy programu MOST. Często wskazywaną odpowiedzią był Internet/fora internetowe oraz wyszukiwarka Google. Przyszli studenci kierowali się również bliskością uczelni od miejsca zamieszkania, korzystali z opinii swoich bliskich oraz rodzeństwa.

W kolejnym etapie badania pozwolono ankietowanym na wskazanie jednego **czynnika, którym kierowali się, wybierając studia po ukończeniu szkoły średniej**. Niemal 22% respondentów wskazało odpowiedź „tu się dostałem”. Często zaznaczaną odpowiedzią była także możliwość rozwijania swoich zainteresowań (18,2%). Dla 16,7% badanych ważną rolę odegrało miasto, w którym znajduje się uczelnia. Istotny w podejmowaniu decyzji o wyborze studiów okazał się również przyszły zawód (12,1%)¹².

Siedemnastu absolwentów (3,3% wszystkich ankietowanych) skorzystało z możliwości wpisania innych czynników, które brali pod uwagę, wybierając studia na UKSW. Pojawiły się

¹¹ Por. Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, *Raport z badania karier zawodowych Absolwentów UKSW 2012-2013*, Warszawa 2014, s. 26.

¹² Por. tamże, s. 27.

odpowiedzi dotyczące czasu i zasad rekrutacji, chrześcijańskich wartości uczelni, interesującej specjalności czy renomy uczelni.

Tabela 12 Czynniki, którymi kierowali się Absolwenci wybierający studia na UKSW (n=522).

Kategorie	Częstość transakcji	Procenty
tu się dostałem(am)	114	21,8%
zainteresowaniami	95	18,2%
miastem/lokalizacją	87	16,7%
przyszłym zawodem	63	12,1%
prestżem/renomą Uczelni	34	6,5%
opinią innych/znajomych	28	5,4%
nie wiem/trudno powiedzieć	21	4,0%
poziomem kształcenia	20	3,8%
inne	17	3,3%
zasadami rekrutacji	14	2,7%
klimatem/atmosferą	10	1,9%
finansami	9	1,7%
kadram/wykładowcami	5	1,0%
tradycją rodzinną	5	1,0%
Ogółem	522	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

4.2. Ocena ukończonego kierunku studiów

Absolwenci UKSW rocznika 2013/2014 zostali poproszeni o **dokonanie oceny ukończonego kierunku studiów z różnych perspektyw**. Ocenie poddane zostały takie kategorie, jak: możliwości rozwoju osobistego, możliwości nabycia umiejętności/kwalifikacji zawodowych oraz możliwości zatrudnienia przy obecnej sytuacji na rynku pracy. Pytanie zostało skierowane do wszystkich badanych (n=522), którzy mieli możliwość zaznaczenia tylko jednej odpowiedzi (pytanie jednokrotnego wyboru) w skali od 1 do 5 (przy czym 1 oznaczało zdecydowanie źle, 2 – raczej źle, 3 – nie mam zdania, 4 – raczej dobrze, natomiast 5 – zdecydowanie dobrze). Aby uwiarygodnić wyniki badania, wprowadzono rotację odpowiedzi.

Kierunek studiów pod kątem możliwości rozwoju osobistego oceniono pozytywnie (54,8%), z czego niemal 20% badanych oceniło go bardzo dobrze, a 34,9% osób wybrało odpowiedź „raczej dobrze”. Negatywne oceny wystawiło nieco ponad 18% absolwentów, z czego odpowiedź „zdecydowanie źle” wybrało 5,6% badanych. Niemal 27% ankietowanych nie miało zdania na ten temat.

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

Tabela 13 Ocena ukończonego w roku akademickim 2013/2014 na UKSW kierunku studiów z różnych perspektyw (n=522).

KATEGORIE	1 (zdecydowanie źle)	2 (raczej źle)	3 (nie mam zdania)	4 (raczej dobrze)	5 (zdecydowanie dobrze)	Ogółem
możliwość rozwoju osobistego	5,6%	12,8%	26,8%	34,9%	19,9%	100%
możliwości nabycia umiejętności (kwalifikacji) zawodowych	8,8%	20,1%	25,7%	33,9%	11,5%	100%
możliwości zatrudnienia w obecnej sytuacji na rynku pracy	19,9%	26,4%	24,1%	23,2%	6,3%	100%

Źródło: Opracowanie własne.

Niemal 29% respondentów oceniło negatywnie ukończony kierunek studiów ze względu na możliwości nabycia umiejętności/kwalifikacji zawodowych. Nieco ponad 45% ankietowanych uznało, że miało szansę nabyć wspomniane umiejętności podczas studiów, z czego 33,9% ocenia tę kategorię na „raczej dobrze”, natomiast 11,5% wybrało odpowiedź „zdecydowanie dobrze”. Niemal 26% badanych nie było w stanie ocenić negatywnie lub pozytywnie omawianej kategorii.

Zdecydowanie gorzej (46,3%) absolwenci oceniali ukończony kierunek pod kątem możliwości zatrudnienia, biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy. Odpowiedź „raczej źle” wybrało aż 26,4% badanych, natomiast „zdecydowanie źle” – 19,9%. Pozytywne oceny stanowiły 29,5%, z czego zdecydowanie dobrze kierunek studiów pod tym kątem oceniło tylko 6,3% ankietowanych. Nieco ponad 24% absolwentów nie miało zdania na ten temat.

Ocenie absolwentów poddane zostały także takie kategorie, jak: możliwość uzyskania kompetentnych porad w zakresie planowania kariery zawodowej, kształtowanie w studentach postaw prospołecznych i obywatelskich, dostosowanie oferty dydaktycznej UKSW do potrzeb rynku pracy, oferta zajęć ponadprogramowych (konferencje, wykłady, itp.) oraz propozycje kursów, szkoleń, praktyk. Pytanie skierowano do wszystkich badanych. Mieli oni możliwość zaznaczenia tylko jednej odpowiedzi (pytanie jednokrotnego wyboru) w skali od 1 do 5 (przy czym 1 oznaczało zdecydowanie źle, natomiast 5 – zdecydowanie dobrze). W celu uwiarygodnienia wyników badania, wprowadzono rotację odpowiedzi. Szczegółowe dane przedstawiono w tabeli zamieszczonej poniżej.

Tabela 14 Ocena wybranych kategorii (n=522).

KATEGORIE	1 (zdecydowanie źle)	2 (raczej źle)	3 (nie mam zdania)	4 (raczej dobrze)	5 (zdecydowanie dobrze)	Ogółem
możliwość uzyskania kompetentnych porad w zakresie planowania kariery zawodowej	14,2%	23,4%	34,5%	20,1%	7,9%	100%
kształtowanie w studentach postaw prospołecznych i obywatelskich	5,9%	11,7%	26,8%	35,8%	19,7%	100%
dostosowanie oferty dydaktycznej UKSW do potrzeb rynku pracy	13,6%	28,4%	27,6%	24,5%	5,9%	100%
oferta zajęć ponadprogramowych (konferencje, wykłady, itp.)	6,1%	16,5%	26,2%	37,7%	13,4%	100%
propozycje kursów, szkoleń, praktyk	19,3%	28,0%	24,9%	20,7%	7,1%	100%

Źródło: Opracowanie własne.

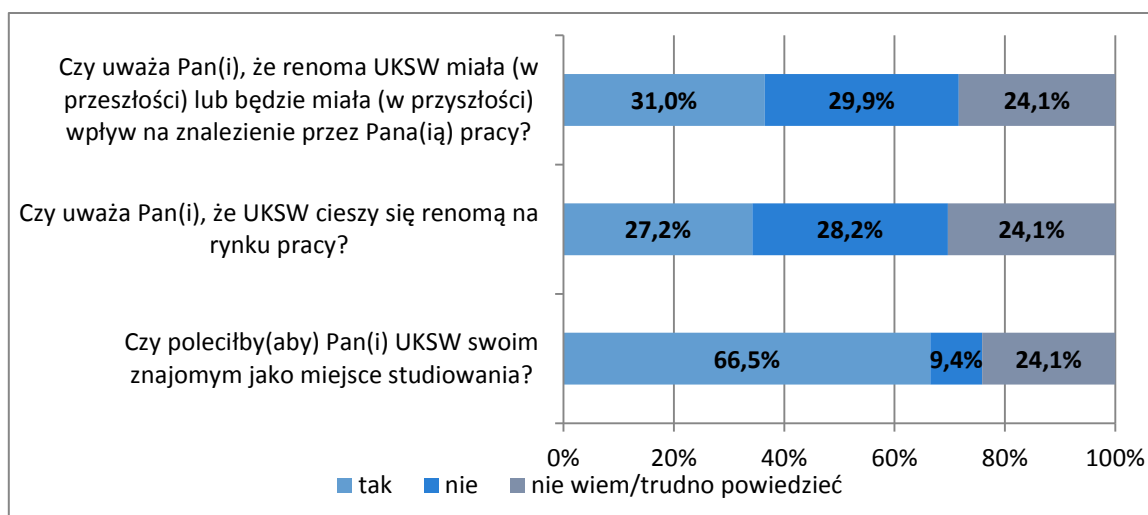
4.3. Renoma UKSW

Uczelnie wyższe coraz częściej sięgają po różne narzędzia marketingowe służące kreowaniu marki rynku edukacyjnym. Renoma uczelni ma coraz większe znaczenie na rynku pracy (dla studentów/absolwentów oraz samych pracodawców). Badanie karier zawodowych absolwentów UKSW rocznika 2012/2013 oraz rocznika 2013/2014 pozwoliło na zweryfikowanie sposobu myślenia respondentów o renomie uczelni w kontekście rynku pracy. **31% badanych uważa, że renoma UKSW miała lub będzie miała w przyszłości wpływ na znalezienie przez nich pracy.** Nieco ponad 24% nie ma zdania na ten temat. **Ponad 28% ankietowanych twierdzi, że UKSW nie cieszy się renomą na rynku pracy.** Innego zdania jest nieco ponad 27%. Zauważyć należy jednak, że **66,5% absolwentów UKSW poleciłoby swoją uczelnie innym/znajomym, jako miejsce studiowania**¹³.

¹³ Prawie 40% absolwentów UKSW badanych w roku 2014 uważa, że UKSW ma markę na rynku pracy. Przeciwnego zdania jest niemal 24% respondentów, natomiast 38,8% badanych nie ma zdania na ten temat. Absolwenci UKSW zapytani zostali także *Czy marka UKSW miała wpływ na znalezienie przez absolwenta UKSW pracy?* Pozytywnej odpowiedzi udzieliło 29,1%, negatywnej, natomiast 33,7% badanych. Nieco ponad 37% respondentów wybrało odpowiedź „nie wiem/trudno powiedzieć”. 66% respondentów kończących Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie ma pozytywne zdanie na temat uczelni i dlatego są oni skłonni polecić ją swoim znajomym. Tylko 8,9% ankietowanych nie poleciłoby uczelni, natomiast co czwarty badany nie ma zdania na ten temat.

Zob. Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, *Raport z badania karier zawodowych Absolwentów UKSW 2012-2013*, Warszawa 2014, s. 31-32.

Wykres 5 Renoma UKSW (n=522).



Źródło: Opracowanie własne.

Spośród wszystkich badanych czterdzieści osiem osób udzieliło odpowiedzi na pytanie, dlaczego nie poleciłoby UKSW swoim znajomym. Zdania były zróżnicowane, więc wypowiedzi absolwentów sklasyfikowano w kilku kategoriach (zachowano wypowiedzi w oryginale). Dotyczyły one przede wszystkim:

- braku prestiżu uczelni, który ma wpływ na postrzeganie absolwentów UKSW na rynku pracy – „brak prestiżu uczelni skutkujący gorszym odbiorem wykształcenia przez osoby trzecie”, „problemy ze znalezieniem pracy w trakcie i po ukończeniu studiów”, „Są uczelnie, które są bardziej prestiżowe na rynku. Na pewno nie poleciłabym wybranego przeze mnie kierunku, uczelnia sama w sobie nie jest zła, ale tak jak wspomniałam wyżej, są lepsze prestiżowo”, „Zbyt mały prestiż uczelni, ranking. Mała współpraca z jednostkami zagranicznymi, niski poziom kształcenia. Niskie perspektywy rozwoju naukowego (granty, prace badawcze)”;
- przygotowania studentów/absolwentów do wejścia na rynek pracy – „Słabe przygotowanie do pracy zawodowej”, „studia nie przygotowują do życia zawodowego”, „Poleciłabym wtedy, gdyby w zadowalającym stopniu przygotowało mnie do wejścia na rynek pracy”, „Uczelnia nie liczy się na rynku pracy. Kadra prowadzi instytut dla siebie, nie po to by kształcić studentów”, „Uczelnia odbiega od współczesnych standardów edukacji i nie kształci u studentów postaw przedsiębiorczych i samodzielnych”;
- braku możliwości rozwoju zainteresowań w ramach uczelni – brak możliwości wyboru dodatkowych zajęć spoza kierunku albo nawet w ramach kierunku (fakultety) oraz liczbą specjalizacji – „Tylko 2 specjalizacje na moim kierunku na studiach magisterskich do wyboru (bo więcej się nie opłaca uczelni)”;
- poziomu kształcenia - „niski poziom kształcenia”, niesatysfakcjonujący poziom nauczania na moim wydziale, brak rozwoju”, „nieodpowiedni program, zbyt mało zajęć praktycznych”, „słaby poziom nauczania w porównaniu z tym co jest na UW, kiepska kadra i fatalny plan zajęć”, „Program studiów nie spełnia oczekiwań”, „bardzo

niski poziom, złe traktowanie studentów ze strony promotora (wiele razy czekałam po kilka godzin zanim promotor mnie przyjął... zero poszanowania dla studentów)”;

- nieodpowiedniego programu studiów – „Program studiów psychologicznych na UKSW jest bardzo ubogi. Nie ma odpowiednich modułów specjalizacyjnych; brakuje dobrze przemyślanego systemu praktyk; zupełnie brakuje zajęć warsztatowych typu treningi interpersonalne, które są na wszystkich innych uczelniach i które są niezbędne do pracy w zawodzie psychologa”, „Program studiów jest sprzeczny z danym kierunkiem oraz za dużo wątków teologicznych na kierunku nie powiązanych z teologią”;
- problemów z organizacją, biurokracją, jakością obsługi studenta oraz kompetencjami pracowników naukowych i administracyjnych – „na moim kierunku kiepska organizacja, małe wymagania, a w efekcie niewystarczająco dobre merytoryczne przygotowanie do dalszych studiów/pracy”, „Bo jest durna biurokracja”, „dużo zbędnych zajęć, niemiła obsługa w dziekanacie, ciężko się dowiedzieć czegokolwiek”, „Nie podoba mi się atmosfera. Burdel administracyjny”, „Niska kompetencja pracujących tam ludzi (nie wszyscy rzecz jasna)”, „Ze względu na bardzo słabą organizację na tej uczelni”, „Głównie ze względu na wykładowców, którzy bardzo często nie szanują studentów oraz ze względu na obsługę administracyjną. Poza dwoma osobami wszyscy traktowali studentów jako zło konieczne. Niejednokrotnie dawano mi odczuć, że przeszkadzam komuś w pracy składając podanie czy prosząc o informację”, „Brak specjalności, program studiów nie spełniał oczekiwań. Kompetencje niektórych wykładowców”;
- braku komunikacji autobusowej na kampusie Dewajtis i problemy z przemieszczaniem się między kampusami;
- planów zajęć, które skonstruowane są w taki sposób, że nie pozwalają na podjęcie pracy.

Poniżej zamieszczone zostały dłuższe wypowiedzi absolwentów (z zachowaniem oryginalnej pisowni), którzy przedstawiają przyczyny swojego niezadowolenia:

- „Brak szacunku promotorów do piszących prace magisterskie. Awans zawodowy p. profesor przesłaniał sprawdzanie naszych prac. Rozmowy telefoniczne podczas wszystkich seminariów - 1,5 godzinne. P. Profesor prosiła o przynoszenie prac do kliniki rehabilitacyjnej i zostawianie prac w recepcji. BARDZO NIEPOROFESJONALNE ZACHOWANIE”;
- „Nie poleciłabym pedagogiki, ponieważ - wymagają bezmyślności, a nie doceniają kreatywności. System nauczania na tym wydziale chyba powstał za czasów komunizmu. Obowiązkowe zajęcia, na których wykładowcy czytają z kartek. Wykładowcy sami nie wiedzą, o czym mówią. Tylko kilku doktorantów ma wiedzę zdobytą z doświadczenia. Reszta profesorów mówi wiele nieprawdziwych informacji z innych epok. Na tym kierunku niektórzy wykładowcy mają zależności rodzinne, być może to, że kadra załatwia sobie pracę po znajomości również rzutuje na jakość kształcenia. Studiowałam również filozofię, i ten kierunek polecam na 100 %, jednak cała ankieta dotyczy pedagogiki, więc cieszę się, że mogę nareszcie podzielić się rozczarowaniem po zmarnowanych 5 latach.”;
- „Patrząc z perspektywy ukończonego przeze mnie kierunku (który był stratą trzech lat życia), UKSW nie był w stanie zagwarantować mi programu kształcenia, który chociaż

w minimalnym stopniu zapewniłby mi przydatną wiedzę. Większość przedmiotów była typowymi "zapychaczami", które nijak się miały do mojego kierunku studiów. Co niektórzy wykładowcy dawali tego najlepszy przykład niejednokrotnie nie pojawiając się na zajęciach lub prowadząc je bez jakiegokolwiek zaangażowania. Uczelnia ta jest jednym z gorzej zorganizowanych miejsc, z jakim było mi dane mieć do czynienia. Brak informacji na temat odwoływanych zajęć, nagłe zmiany terminów egzaminów, brak jakiegokolwiek rzetelnego źródła informacji lub osoby, która byłaby w stanie pomóc w rozwiązaniu problemów studentów (dziekanat niejednokrotnie był jednym z ostatnich miejsc, gdzie takie informacje można było uzyskać).”;

- „Ponieważ na moim kierunku było zdecydowanie zbyt dużo zajęć religijnych (studiowałam dziennikarstwo a nie teologię!!!!!!! :/) plus słaba lokalizacja (Dewajtis - za lasem) - zajęcia rozłożone 3 razy dziennie w dużych odstępach, co równało się konieczności wędrowania przez cudowny las 100 razy dziennie :)”;
- „Ponieważ wykładowcy nie zawsze potrafili zrozumieć, że ludzie, którzy wybierają się na studia zaoczne nie mają za dużo czasu na naukę, a mimo to dawali dużo materiałów i nie potrafili iść z nami na kompromisy. Po drugie nie każdy wykładowca jest tam z powołania.”;
- „Prawo: duży nacisk na przedmioty bez znaczenia dla rozwoju zawodowego na rynku pracy, słabe przygotowanie merytoryczne z przedmiotów istotnych z punktu widzenia rynku pracy (chlubny wyjątek: postępowanie administracyjne)”;
- „Uczelnia uchodzi za renomowaną, gdy ukończyłam pierwszy semestr wiedziałam, że tak nie jest. Zaczęłam uczelnię myśląc o jednym kierunku, a w trakcie studiów okazało się, że nastąpiła zmiana kierunku. Nikt o tym nie informował. Ponadto przedmioty i kadra Uczelni są nastawieni na teorię, a jak teoria ma przygotowywać do rynku pracy. Oczywiście, najpierw musi być teoria a potem praktyka, lecz na Uczelni całe dwa lata była teoria. Może trzy przedmioty w ciągu 2 lat były praktyczne i to właśnie z nich wyniosłam najwięcej.”;
- „Wykładowcy nie skupiają się na przedmiocie. Większość zaliczeń jest robiona z przymusu, a i tak uznają, że 'wszyscy otrzymają pozytywną ocenę'. Nie przykładają się do przekazanej wiedzy. Jedną z Pań dr wyraźnie pokazuje swoją wyższość, a nam udowadnia, jak mało wiemy.”.

Absolwenci udzielali także bardziej emocjonalnych odpowiedzi: „brak dobrych wspomnień”, „uczelnia, gdzie szerzy się kumoterstwo”, „bo bardzo denerwowały mnie przedmioty związane z kościołem”, „w ogóle nikomu nie poleciłbym studiów wyższych, jeśli nie chce skończyć na bezrobociu lub na stanowisku o najniższych zarobkach”.

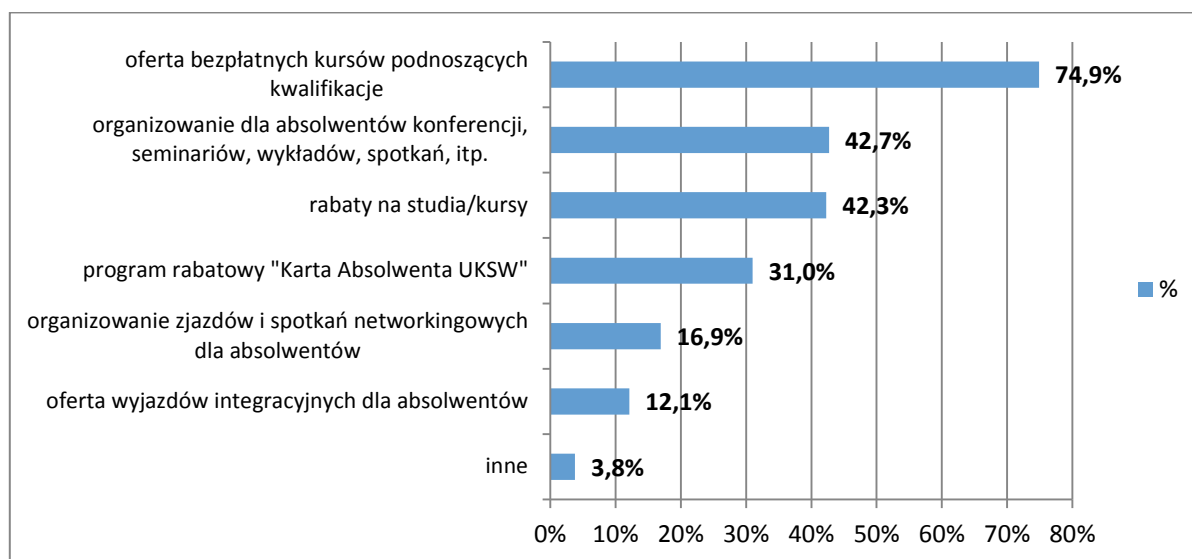
4.4. Preferowane formy kontaktu z UKSW po zakończeniu studiów

Badanie pozwoliło określić, jakie **formy utrzymywania kontaktu absolwentów z UKSW po zakończeniu studiów** są dla nich najatrakcyjniejsze. Pytanie wielokrotnego

wyboru z rotacją odpowiedzi, w którym respondent mógł wskazać od 1 do 3 odpowiedzi, skierowano do wszystkich absolwentów biorących udział w badaniu.

Najbardziej pożądanym przez absolwentów działaniem podejmowanym przez uczelnię (wyniki ubiegłoroczne kształtowały się na podobnym poziomie¹⁴), które zachęca do pozostania w kontakcie z uniwersytetem po zakończeniu swojej edukacji, była oferta bezpłatnych kursów podnoszących kwalifikacje (74,9%), dodatkowo 42,3% respondentów wyraziło chęć dalszego rozwoju i uczestniczenia w zajęciach edukacyjnych (studia/kursy), o ile wiązałoby się to z otrzymaniem rabatu od uczelni. Niemal 43% respondentów wskazało na możliwość uczestnictwa w konferencjach, seminariach i wykładach. Dla 31% absolwentów ciekawą formą utrzymywania kontaktu z uczelnią po zakończeniu studiów wydał się program rabatowy „Karta Absolwenta UKSW”¹⁵.

Wykres 6 Działania ze strony UKSW mogące zachęcić absolwentów do utrzymywania kontaktu z uczelnią po zakończeniu studiów (n=522; wyniki nie sumują się do 100%; możliwość wyboru wielu odpowiedzi).



Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowanie mniejsze zainteresowanie wśród absolwentów wzbudziły takie formy utrzymywania kontaktu z uczelnią, jak: organizowanie zjazdów, spotkań

¹⁴ Zob. Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, *Raport z badania karier zawodowych Absolwentów UKSW 2012-2013*, s. 32-33.

¹⁵ Program „Karta Absolwenta UKSW” skierowany jest do absolwentów UKSW, którzy z faktu ukończenia UKSW chcą czerpać dodatkowe korzyści. Posiadanie karty łączy się z wieloma przywilejami i atrakcyjnymi rabatami na różnorodne usługi i towary.

Zob. więcej o Karcie Absolwenta UKSW na stronie: http://www.absolwenci.uksw.edu.pl/karta_absolwenta/aktualnosci (dostęp: 05.10.2015).

networkingowych dla absolwentów oraz oferta wyjazdów integracyjnych dla absolwentów. Szczegółowe wyniki prezentuje poniższy wykres.

3,8% respondentów (n=20) wskazało na odpowiedź „inne, jakie?”. Absolwenci mieli możliwość samodzielnego określenia działań, które pozwoliłyby na utrzymywanie kontaktu z uczelnią po ukończeniu studiów. Oto postulaty badanych: „aktywne pośrednictwo Biura Karier między pracodawcami a absolwentami”, „kadra uczelniana”, „możliwość współpracy jako coach, robienie wykładów gościnnych”, „oferta pracy”, „pomoc w szukaniu pracy”, „praca na uczelni – pomoc studentom w przystosowaniu do rynku pracy”, „proponowanie bezpłatnych staży dopasowanych do studiowanego kierunku, niekolidującego z planem zajęć”, „studia magisterskie na kierunku praca socjalna”, „uruchomienie aktualnych specjalizacji oraz kierunków studiów – zarządzanie socjologią biznesu i mediów, ekonomia II stopnia”. Dziewięciu respondentów uznało, że utrzymywanie kontaktu z uczelnią jest zbędne, dlatego też nie są zainteresowani żadnymi działaniami ze strony UKSW, natomiast dwie osoby nie miały zdania na ten temat.

5. PROCES WEJŚCIA ABSOLWENTA UKSW NA RYNEK PRACY

Proces wejścia absolwenta na rynek pracy stanowi nie tylko bardzo ważny, lecz także bardzo trudny w dzisiejszych czasach etap w życiu młodego człowieka. Sam dyplom wyższej szkoły w większości przypadków przestał już wystarczać, nie gwarantując wymarzonej posady. Na współczesnym rynku pracy od absolwentów oczekuje się nie tylko wiedzy, konkretnych umiejętności i kompetencji, ale i doświadczenia zawodowego lub „parazawodowego” zdobywanego jeszcze w trakcie studiów.

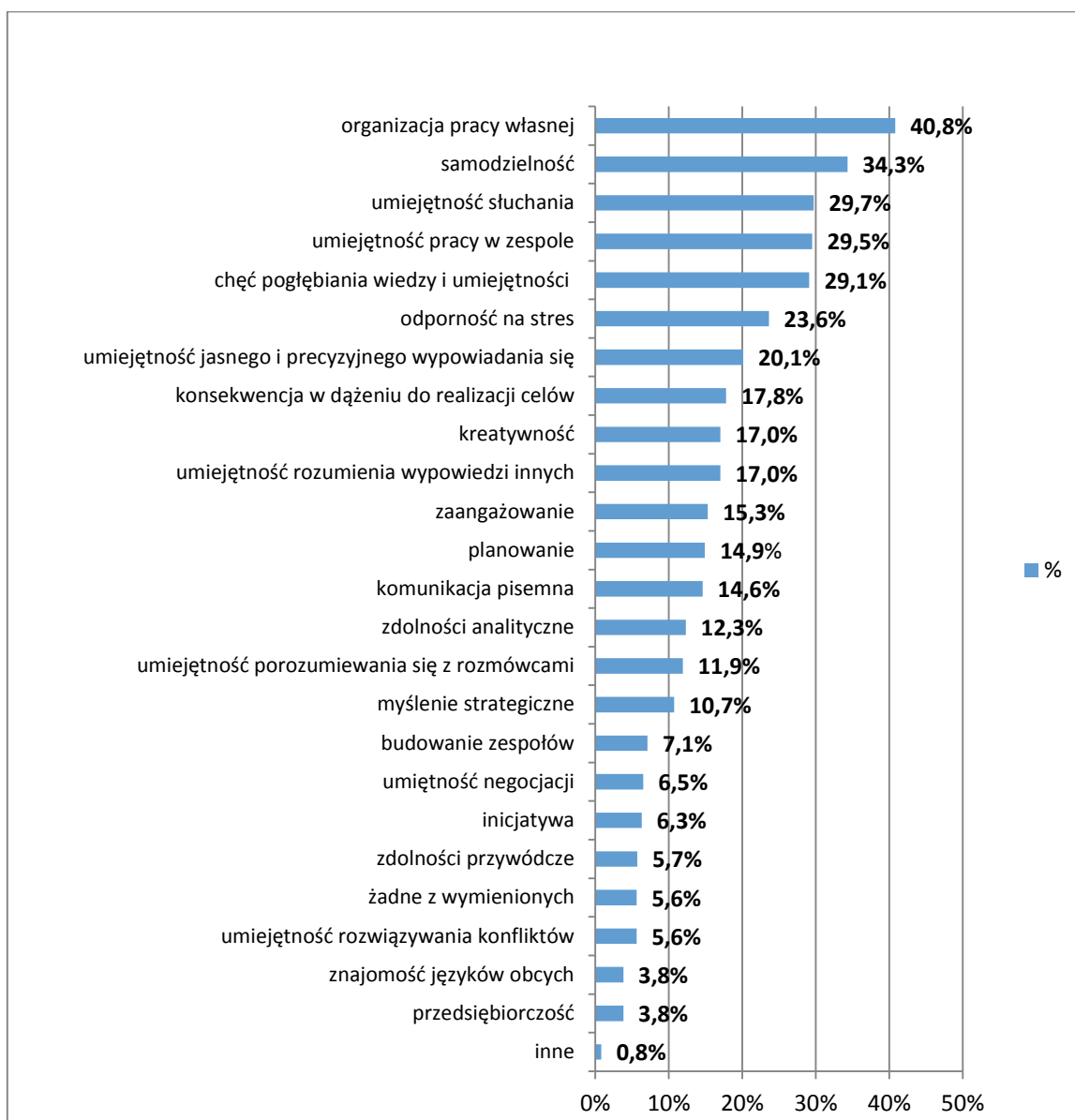
Absolwenci UKSW, świadomi coraz bardziej konkurencyjnego rynku pracy, aktywność w podnoszeniu swoich kwalifikacji zaczynają przejawiać już w trakcie studiów. Ich działalność w tym zakresie można podzielić na następujące obszary: poszukiwanie dodatkowych form kształcenia - zarówno na uczelni, np. w postaci studiów na innym kierunku, jak i poza nią – w postaci praktyk zawodowych oraz angażowania się w różnego rodzaju przedsięwzięcia i projekty uczelniane.

5.1. Nabyte kompetencje oraz formy i dziedziny kształcenia dodatkowego realizowane w trakcie studiów na UKSW

Absolwenci UKSW, zapytani o **kompetencje zdobyte podczas studiowania**, wskazali przede wszystkim na takie kompetencje samoorganizacyjne jak: organizacja pracy (40,8%) i samodzielność (34,3%) – cenione przez pracodawców jako jedne z ważniejszych umiejętności pożądanych u kandydatów na pracowników. Uniwersytet wykształcił także w absolwentach kompetencje personalne, interpersonalne i społeczne, takie jak: umiejętność słuchania (29,7%), umiejętność pracy w zespole (29,5%), chęć pogłębiania wiedzy i umiejętności (29,1%), odporność na stres (23,6%) oraz umiejętność jasnego i precyzyjnego wypowiedzania się (20,1%).

Nisko przez absolwentów zostały ocenione takie kompetencje, jak: umiejętność rozwiązywania konfliktów (5,6%), znajomość języków obcych (3,8%) i przedsiębiorczość (3,8%). Absolwenci mieli też możliwość wskazania innej odpowiedzi niż te, które znajdowały się w proponowanej kafeterii i wymieniali poniższe propozycje (zachowano oryginalną pisownię): „mediacje, prowadzenie wywiadu motywacyjnego z klientem”, „umiejętność logicznego myślenia, nie zgłaszania swoich aspiracji zawodowych w przypadku bardzo niskiego poziomu nauczania i niemethodycznej wiedzy zupełnie nie przydatnej w życiu, umiejętność nie zdołowania się przy świadomości straty czasu na zajęciach, które niczego nie uczyły – dbałość o to, by poza stratą czasu na uczelni zdążyć jeszcze na zdobywanie doświadczenia i wiedzy nie związanej z pedagogiką na UKSW”, „wolny czas”. Rozkład procentowy pozostałych kompetencji, na które wskazywali absolwenci UKSW, przedstawia poniższy wykres.

Wykres 7 Lista kompetencji, których nabycie okazało się możliwe podczas studiowania na UKSW (n=522; wyniki nie sumują się do 100%; możliwość wyboru wielu odpowiedzi).



Źródło: Opracowanie własne.

39,5% badanych absolwentów (n=522) odpowiedziało twierdząco na pytanie dotyczące **podejmowania dodatkowego kształcenia jeszcze w trakcie studiów**. Osoby te były poproszone o wskazanie, jakie dodatkowe formy były przez nie podejmowane w trakcie studiów. Absolwenci mieli możliwość zaznaczenia więcej niż jednej odpowiedzi. Najwięcej osób doskonalіło swoje umiejętności językowe, biorąc udział w kursach językowych (14,4%), a także uczestniczyło w specjalistycznych kursach niezwiązanych z kierunkiem studiów (10,9%). Po 10% respondentów zaznaczyło odpowiedzi: „szkolenia dotyczące umiejętności interpersonalnych” oraz „kursy specjalistyczne związane z kierunkiem studiów”.

8,6% ankietowanych, będących jeszcze studentami UKSW, studiowało na innym kierunku na innej uczelni, natomiast 6,1% studiowało na innym kierunku w UKSW.

Absolwenci mieli możliwość dodania odpowiedzi, której nie odnaleźli w kafeterii. Skorzystało z niej 15 respondentów. Innymi formami kształcenia podejmowanymi przez ankietowanych w trakcie studiów były: „kurs angielskiego w szkole prywatnej”, „wyjazd Erasmus”, „kursy dokształcające związane z wykonywaną pracą”, „praktyki, staże, koła naukowe”, „szkolenia dotyczące poruszania się na rynku pracy”, „szkolenia dotyczące zupełnie innej branży”, „szkolenia zawodowe”, „szkoła graficzna”, „szkoła policealna na innym kierunku”, „wymiany zagraniczne z innej uczelni”, „związane z wykonywaną pracą”.

Absolwenci, którzy nie podejmowali dodatkowego kształcenia w trakcie studiów na UKSW (60,5%), zostali zapytani o przyczynę swego postępowania. Dla 34,1% badanych głównym powodem braku aktywności był brak czasu, a dla 24,1% – brak środków finansowych, 8,6% respondentów nie miało motywacji, 8,4% uznało oferty za mało atrakcyjne. 8,2% ankietowanych stwierdziło, że poziom kształcenia na studiach był zadowalający i osoby te nie czuły potrzeby uczestniczenia w innych formach kształcenia poza uczelnią. Badani (7,3%) uznali za kłopotliwą w podjęciu dodatkowego kształcenia kwestię związaną z przyjazdem (znaczną odległość od miejsca zamieszkania). Brak wiary w to, że dodatkowe formy kształcenia zmienią coś w życiu studenta to odpowiedź wybrana przez 5,7% respondentów.

Absolwenci mieli także możliwość zaznaczenia odpowiedzi „inne, jakie?”. Z tej opcji skorzystało 10 ankietowanych, którzy udzielili następujących odpowiedzi: „brak ofert dla osób ze studiów niestacjonarnych z kłopotami z przyjazdem”, „brak potrzeby”, „brak umiejętności podjęcia decyzji, w którą z dziedzin psychologii powinnam zainwestować i w jaki sposób się dalej rozwijać”, „czasami były podejmowane, często jednak nie wystarczało czasu z uwagi na potrzebę podejmowania pracy w czasie studiów i odległość uczelni od centrum miasta”, „nieświadomość dostępności”, „podejmowanie pracy zawodowej podczas studiów dziennych wypełniało mi cały wolny czas”, „praca na cały etat przy studiach dziennych wypełniało mi cały wolny czas”, „praca na cały etat przy studiach dziennych, dzięki której mogłam studiować”, „praca w trakcie studiów”.

5.2. Zagraniczna mobilność edukacyjna

Spośród wszystkich osób biorących udział w badaniu karier zawodowych absolwentów UKSW (n=522) jedynie 5,9% w czasie studiów na UKSW podejmowało **kształcenie za granicą** (w ciągu przynajmniej jednego semestru). Kształcenie za granicą (n=31) odbywało się w ramach: wymiany studenckiej (5,4%), kursów językowych (0,4%), emigracji (0,2%) oraz drugiego kierunku studiów (0,2%).

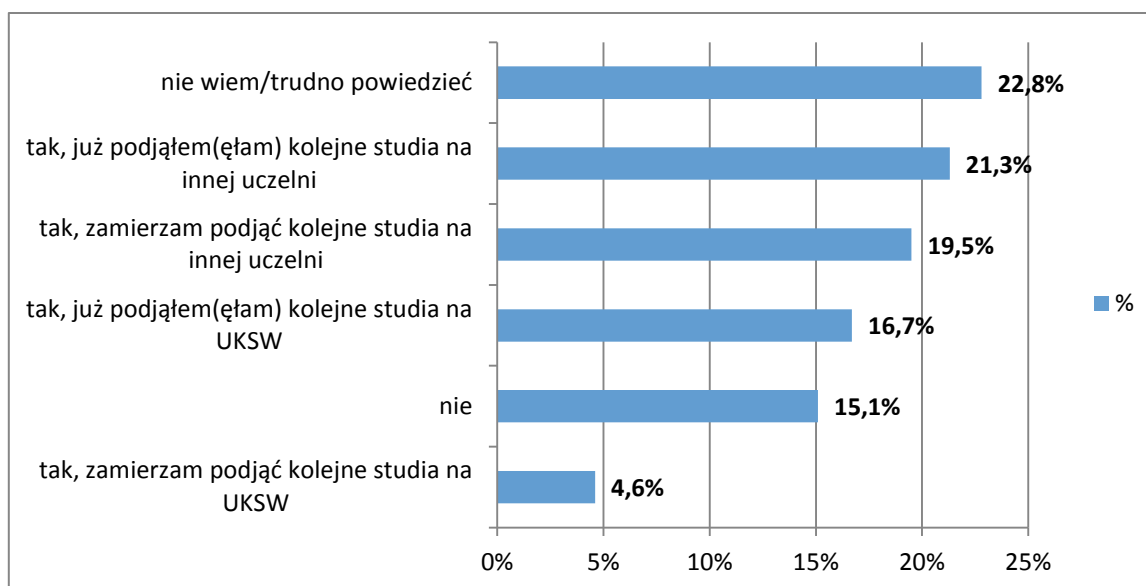
Głównym motywem podjęcia przez absolwentów kształcenia za granicą była przede wszystkim chęć zdobycia doświadczenia w międzynarodowym środowisku (5%). Podniesienie swoich kwalifikacji poprzez zdobywanie/uzupełnianie wiedzy na prestiżowej zagranicznej uczelni wskazało 0,8% badanych, a tylko 0,2% respondentów wskazało na chęć rozpoznania środowiska, z którym wiązali swoją późniejszą karierę zawodową.

5.3. Dalsze plany edukacyjne absolwentów UKSW

Młodzi ludzie nastawieni są na zdobywanie nowych doświadczeń, ale także inwestują w swój rozwój (edukacyjny, kompetencyjny i zawodowy), uczestnicząc w kursach i szkoleniach oraz podejmując kolejne kierunki studiów. Również absolwenci UKSW należą do tej grupy – 40,8% z nich podjęło lub zamierza podjąć kolejne studia na innej uczelni¹⁶, a 16,7% podjęło kolejne studia w UKSW, natomiast 4,6% nosi się z takim zamiarem.

¹⁶ 21,3% absolwentów UKSW zadeklarowało podjęcie kształcenia na innej uczelni, natomiast 19,5% zamierza podjąć studia na innej niż UKSW uczelni.

Wykres 8 Plany edukacyjne absolwentów UKSW (n=522).



Źródło: Opracowanie własne.

Respondenci, którzy zadeklarowali, że podjęli lub zamierzają podjąć kolejne studia najczęściej wskazywali na studia podyplomowe (20,5%). 17,6% ankietowanych podjęło lub zamierza podjąć studia drugiego stopnia na innym kierunku, natomiast 16,1% chce kontynuować studia na tym samym kierunku na drugim stopniu. Studia doktoranckie zamierza podjąć lub podjęło 7,3% absolwentów, natomiast 4,8% wskazało odpowiedź „pierwszego stopnia na innym kierunku”, a 3,1% „jednolite magisterskie na innym kierunku”.

Tabela 15 Plany edukacyjne absolwentów z podziałem na ukończony wydział (n=522).

Wydział	Tak, już podjąłem(ęłam) kolejne studia na UKSW	Tak, już podjąłem(ęłam) kolejne studia na innej uczelni	Tak, zamierzam podjąć kolejne studia na UKSW	Tak, zamierzam podjąć kolejne studia na innej uczelni	Nie	Nie wiem/ Trudno powiedzieć	Ogółem
WT	1,1%	2,1%	0,8%	1,7%	0,8%	1,5%	8,0%
WPK	1,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,0%	0,2%	1,5%
WFCH	1,0%	1,5%	0,4%	4,0%	1,1%	2,3%	10,3%
WNHiS	4,6%	5,7%	0,6%	2,7%	2,1%	4,4%	20,1%
WPiA	4,4%	6,3%	1,0%	4,8%	7,9%	7,3%	31,6%
WNH	1,5%	1,9%	1,0%	2,7%	1,3%	1,7%	10,2%
WMP	1,0%	1,1%	0,4%	0,6%	0,6%	2,1%	5,7%
WNP	1,3%	1,1%	0,2%	1,9%	0,8%	2,3%	7,7%
WBNS	0,6%	0,8%	0,0%	0,6%	0,0%	0,2%	2,1%
WSR	0,2%	0,6%	0,2%	0,4%	0,6%	0,8%	2,7%
% łącznej liczby	16,7%	21,3%	4,6%	19,5%	15,1%	22,8%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci, którzy nie podjęli kolejnych studiów w UKSW oraz zdecydowali się na dalszą edukację na innej uczelni, mieli możliwość wskazania od 1 do maksymalnie 4 powodów. Swój wybór argumentowali niedostosowanym programem studiów do ich oczekiwań (19%), jak również koniecznością podjęcia pracy zarobkowej (13,4%). Nieco mniej respondentów (11,9%) nie miało możliwości podjęcia studiów na UKSW z powodu okoliczności życiowych, 11,1% wskazało na niską atrakcyjność ofert pracy dla absolwentów UKSW, natomiast dla 9,4% badanych okazało się ważne położenie uniwersytetu, które uznali za niezbyt dogodne, oraz brak prestiżu wydziału/uczelni (9,4%). Dla 2,3% absolwentów problemem jest brak infrastruktury umożliwiającej kształcenie. Tylko 1,7% badanych wybrało kierunek studiów przez przypadek, natomiast 0,2% ankietowanych nie dostało się na pożądaną kierunek studiów.

13,2% respondentów skorzystało z możliwości zaznaczenia odpowiedzi „inne, jakie?”. Absolwenci, którzy mogli samodzielnie określić przyczyny niepodejmowania kolejnych studiów w UKSW oraz rozpoczęcia ich na innej uczelni (w sumie 7,6%), najczęściej wśród powodów wymieniali brak interesującej oferty dydaktycznej UKSW lub jej niedostosowanie. Dotyczyło to przede wszystkim braku w ofercie UKSW interesującego dla Absolwenta kierunku studiów stacjonarnych lub niestacjonarnych (pierwszego stopnia, drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich), studiów podyplomowych lub studiów doktoranckich. Respondenci podkreślali konieczność doskonalenia się w danej dziedzinie, wskazując na braki podziału na specjalizacje w ramach określonego kierunku. Problemem okazał się też brak możliwości kontynuowania studiów na drugim stopniu (np. ekonomia, inżynieria środowiska). Na uwagę zasługuje również wypowiedź absolwenta, który podkreśla, że na uczelni jest „ograniczony wybór kierunków studiów podyplomowych, kierunki nie zostają otwierane ze względu na zbyt małą liczbę chętnych”. Absolwenci zwracali także uwagę na następujące aspekty: „brak czasu”, „duża odległość od miejsca zamieszkania/kłopoty z dojazdem”, „brak potrzeby”, „wyjazd za granicę”. Pojawiały się również pojedyncze odpowiedzi ankietowanych typu: „bezsens kontynuowania studiów, które nie pokrywają się z zainteresowaniami”, „aplikacja radcowska, nie potrzebuję dodatkowego kierunku”, „brak komunikatywności i kultury ze strony władz wydziału”, „brak możliwości wyjazdu na stypendium zagraniczne”, „chęć realizacji w zawodzie”, „niepotrzebne kolejne studia”, „niskie wymagania wobec studentów”, „obecnie studiuje drugi kierunek na UKSW i nie

zamierzam studiować trzeciego”, „mgr wystarczy w pracy o ile ją się dostanie związaną z kierunkiem studiów, lepiej zrobić kurs związany z pracą a nie kolejne studia”, „wybrałam program oferowany za granicą”.

Tabela zamieszczona poniżej prezentuje wyniki, które odzwierciedlają **plany absolwentów UKSW dotyczące dodatkowego kształcenia po ukończeniu studiów**. Badani absolwenci, dbając o podniesienie swoich kwalifikacji, oprócz wyboru kolejnych studiów po zakończeniu edukacji na UKSW decydowali się na dalsze kształcenie w formie kursów, szkoleń, warsztatów.

Tabela 16 Plany edukacyjne absolwentów UKSW dotyczące dodatkowego kształcenia po ukończeniu studiów (n=522).

Kryteria	Częstość transakcji	Procenty
tak, zamierzam podjąć dodatkowe kształcenie	202	38,7%
tak, już podjąłem(ęłam) dodatkowe kształcenie	146	28,0%
nie wiem/trudno powiedzieć	121	23,2%
nie	53	10,2%
Ogółem	522	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

W momencie przeprowadzania badania 28% absolwentów kontynuowało już preferowaną formę kształcenia, a 38,7% dopiero zamierzało podjąć dodatkowe kształcenie. Zauważyć trzeba jednak, iż znaczna grupa respondentów (23,2%) nie miała sprecyzowanych planów dotyczących podjęcia kształcenia po ukończeniu studiów. Nieco ponad 10% respondentów jest pewna, że nie podejmie kształcenia dodatkowego po ukończeniu studiów.

Zestawienie zamieszczone poniżej dotyczy planów edukacyjnych absolwentów UKSW z podziałem na wydziały UKSW.

Tabela 17 Plany edukacyjne absolwentów UKSW dotyczące dodatkowego kształcenia po ukończeniu studiów z podziałem na ukończony wydział (n=522).

Wydział	Tak, już podjąłem(ęłam) dodatkowe kształcenie	Tak, zamierzam podjąć dodatkowe kształcenie	Nie	Nie wiem/trudno powiedzieć	Ogółem
WT	1,5%	3,4%	1,1%	1,9%	8,0%
WPK	0,6%	0,6%	0,0%	0,4%	1,5%
WFCH	4,0%	4,0%	0,4%	1,9%	10,3%
WNHIS	4,6%	8,8%	2,5%	4,2%	20,1%
WPIA	11,1%	9,8%	3,4%	7,3%	31,6%
WNH	1,3%	4,4%	1,3%	3,1%	10,2%
WMP	1,0%	2,9%	0,4%	1,5%	5,7%

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

WNP	2,5%	3,4%	0,2%	1,5%	7,7%
WBNS	0,6%	0,6%	0,2%	0,8%	2,1%
WSR	0,8%	0,8%	0,6%	0,6%	2,7%
% łącznej liczby	28,0%	38,7%	10,2%	23,2%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

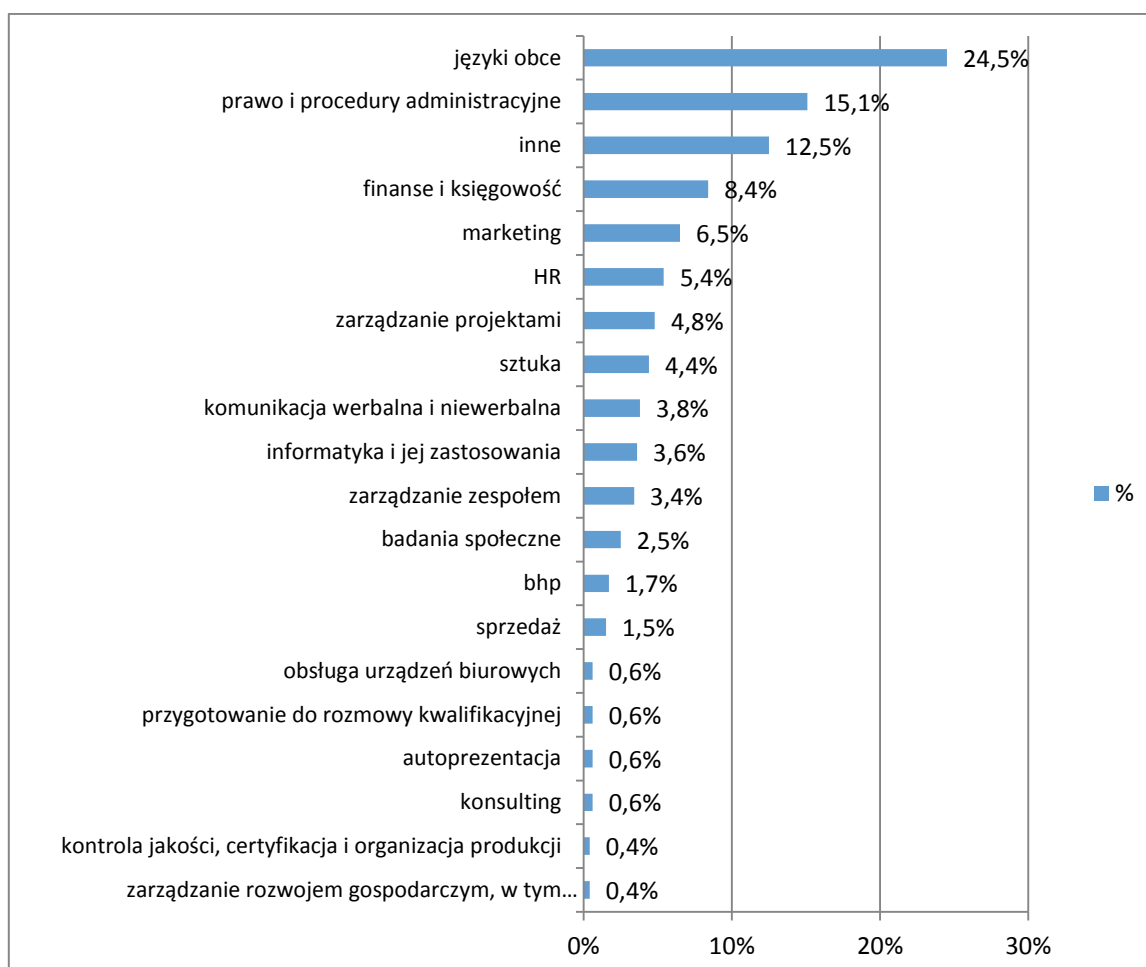
Kolejne pytanie dotyczyło **przyczyn podjęcia przez absolwentów UKSW dodatkowego kształcenia po ukończeniu studiów**. Absolwenci zdecydowali się na podjęcie dodatkowego kształcenia głównie w celu wzmocnienia swojej pozycji na rynku pracy (46%). Chęć poszerzenia swojej wiedzy zadeklarowało 44,1% absolwentów. Motywacją do dalszej edukacji dla nieco ponad 32% badanych była chęć znalezienia dobrej pracy, a w konsekwencji chęć poprawy statusu materialnego (22,2%). Z badań wynika, że co piąty ankietowany miał plan kontynuowania kształcenia. Absolwenci podjęli dodatkowe kształcenie także ze względu na chęć spełnienia wymagań pracodawcy (17%), natomiast 10,5% chciała rozwijać swoje umiejętności i realizować pasję, ponieważ posiada inne zainteresowania niż studia kierunkowe. Niemal 5% badanych wyraziło swoje niezadowolenie z programu studiów. Tylko 1,3% respondentów skorzystało z możliwości wypowiedzenia się na temat powodu podjęcia dodatkowego kształcenia. Wśród odpowiedzi pojawiły się: „chęć posiadania możliwości pracy, w której będę zarabiać tyle, by się bez problemu utrzymać, możliwość uzyskania zawodu, który będę mogła wykonywać za granicą, dyplom licencjata z filologii nie otwiera przede mną żadnych drzwi, więc skoro już studiowałam i się uczyłam, to chciałabym móc to w jakiś sposób wykorzystać”, „chęć uzyskania uprawnień zawodowych – podjęcie kształcenia na aplikacji”, „liczę, że po konkretnych kursach znajdę lepszą pracę”, „są to kursy językowe – angielski, a obecnie koreański”, „samo ukończenie studiów nie zapewnia znalezienia pracy”, „szkolenia związane z objętym stanowiskiem pracy”, „zdobycie praktycznych kwalifikacji”.

Absolwenci poproszeni zostali o wskazanie 1-2 **głównych dziedzin, w zakresie których podjęli dalsze kształcenie po ukończeniu studiów**. 24,5% respondentów wskazała na języki obce, których znajomość wymagana jest przez pracodawców niemalże każdej branży, natomiast 15,1% badanych wybrało prawo i procedury administracyjne. Odpowiedź „inne, jakie?” zaznaczyło 12,5% ankietowanych a odpowiedzi jakie padały dotyczyły: „analizy ryzyka”, „animacji kultury”, „antropologii”, „badań marketingowych”, „baz danych”, „dalszych studiów/kursów związanych z kierunkiem”, „e-commerce”, „geologii, geodezji

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

i kartografii, osteologii, palinologii”, „glottodydaktyki”, „kursów komputerowych i związanych z podwyższeniem kwalifikacji”, „lobbingu”, „mediacji i negocjacji”, „muzyki (akademia muzyczna)”, „nauczania fizyki”, „nauk medycznych”, „nieruchomości”, „NLP, coach&trener”, „specjalistycznego przygotowania pedagogicznego”, „pracy ze zwierzętami”, „projektowania”, „prowadzenia szkoleń”, „psychologia”, „psychoterapii”, „rozwoju osobistego”, „socjoterapii”, „sportu”, „szeroko pojęte praw medyczne”, „tańca”, „transportu”, „turystyki”, „wychowania fizycznego”, „zintegrowanych systemów zarządzania jakością. Szczegółowe wyniki zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 9 Dziedziny, w zakresie których absolwenci UKSW podjęli dodatkowe kształcenie (n=522; wyniki nie sumują się do 100%; pytanie wielokrotnego wyboru).



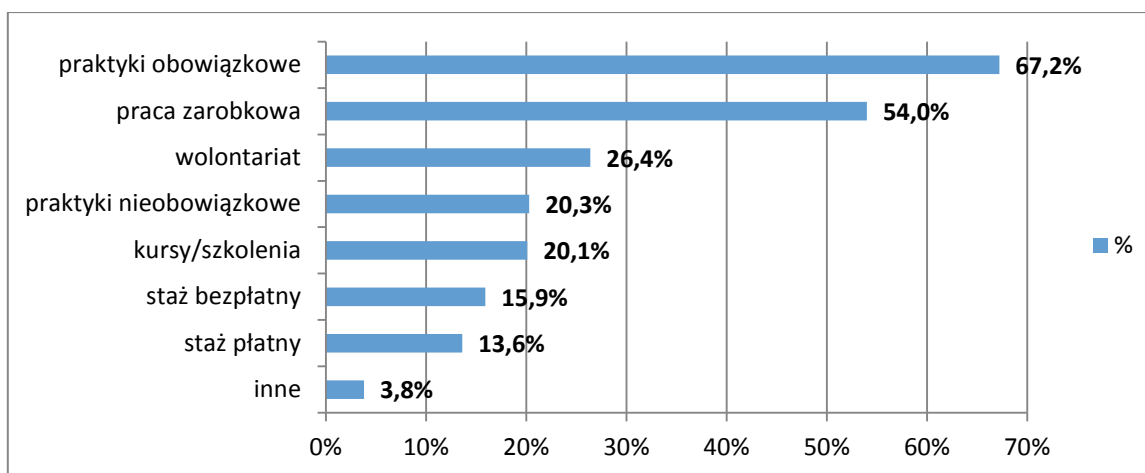
Źródło: Opracowanie własne.

5.4. Praktyki zawodowe

Nieco ponad 67% absolwentów UKSW w realizacji praktyk obowiązkowych upatruje możliwości zdobycia doświadczenia zawodowego, co może świadczyć o dostrzeganiu korzyści, płynących z obowiązku odbywania praktyk zawodowych podczas studiów.

Pozytywnie zaskakuje pojawienie się wśród form zdobywania doświadczenia zawodowego podczas studiów wysokiego odsetka wskazywanych odpowiedzi (20,1%) dla kategorii „kursy/szkolenia”. Może to świadczyć o zwiększeniu świadomości wagi doświadczeń nabywanych i rozwijanych podczas szkoleń. Równie interesujące są wysokie noty praktyk nieobowiązkowych (20,3%) i wolontariatu (26,4%), co wskazuje na gotowość studentów do podejmowania działań nie tylko mających na celu rozwinięcie własnych umiejętności, lecz także bezinteresowną pomoc innym w ramach idei wolontariatu.

Wykres 10 Sposoby zdobywania doświadczenia zawodowego podczas studiów na UKSW (n=522; wyniki nie sumują się do 100%; pytanie wielokrotnego wyboru).



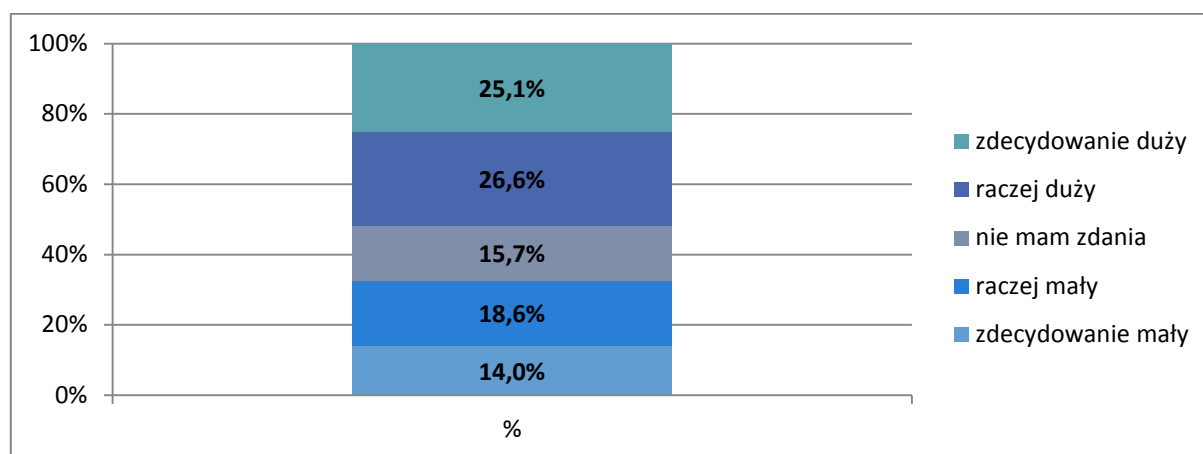
Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowani mieli możliwość zaznaczenia odpowiedzi „inne, jakie?”. Z opcji tej skorzystało 3,8% absolwentów. Poniżej zamieszczone zostały odpowiedzi badanych z zachowaniem oryginalnej pisowni: „a także staż, za który to ja płaciłam”, „bezpłatne praktyki obowiązkowe trwające 12 tygodni. Uczelnia zapewniła tylko nocleg i przejazd, co jest niezwykle słabe zważywszy, że przez ten czas jesteśmy odcięci od źródeł zarobku”, „freelancing”, „konferencje naukowe”, „konkursy prawa podatkowego”, „korepetycje”, „nie zdobywałam/zdobywałam doświadczenia”, „niestety, brak możliwości podjęcia dłuższych

praktyk bądź stażu, który wymagany jest na rynku pracy (wszędzie oczekują kilkuletniego doświadczenia). Studiując dziennie ciężko jest zdobywać doświadczenie zawodowe w praktyce”, „NYS UKSW”; „poradnia prawna UKSW”, „praca zarobkowa”, „prowadzenie i uczestnictwo w warsztatach teatralnych, należę również do stowarzyszenia działającego w zakresie edukacji kulturalnej i artystycznej”, „żadne”, „życie”.

Na kolejnym wykresie zobrazowany został **wpływ doświadczeń zawodowych zdobywanych przez absolwentów UKSW w trakcie odbywania studiów na ich przygotowanie do wejścia na rynek pracy**. Niemal 52% ankietowanych uważa doświadczenie zawodowe, które zdobywane było w trakcie studiów, za pomocne w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy, natomiast 32,6% jest przeciwnego zdania.

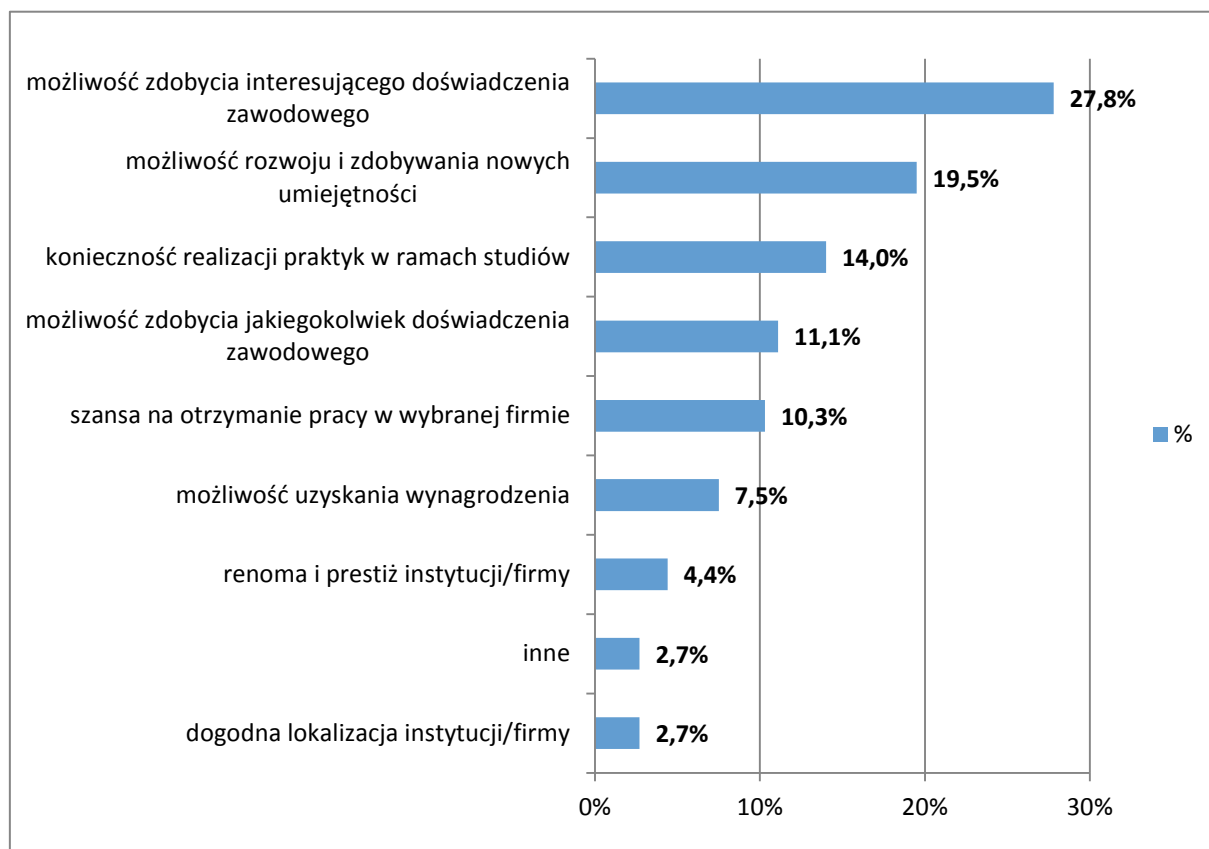
Wykres 11 Wpływ doświadczeń zawodowych zdobywanych przez Absolwentów UKSW w trakcie studiów na ich przygotowanie do wejścia na rynek pracy (n=522).



Źródło: Opracowanie własne.

Za **najważniejsze czynniki, które miały wpływ na wybór praktyk/staży/wolontariatu**, absolwenci uznali: możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego (w sumie 38,9%) oraz możliwość rozwoju i zdobywania nowych umiejętności (19,5%). Warto podkreślić, że zdobycie podstawowego doświadczenia zawodowego nie jest już przewagą konkurencyjną na rynku pracy, dlatego też coraz większy nacisk kładziony jest przez studentów na zdobycie interesujących doświadczeń wyróżniających przyszłego pracownika na rynku pracy (27,8% odpowiedzi).

Wykres 12 Czynniki stawiane przez absolwentów UKSW na pierwszym miejscu przy wyborze praktyk/staży/wolontariatu (n=522).

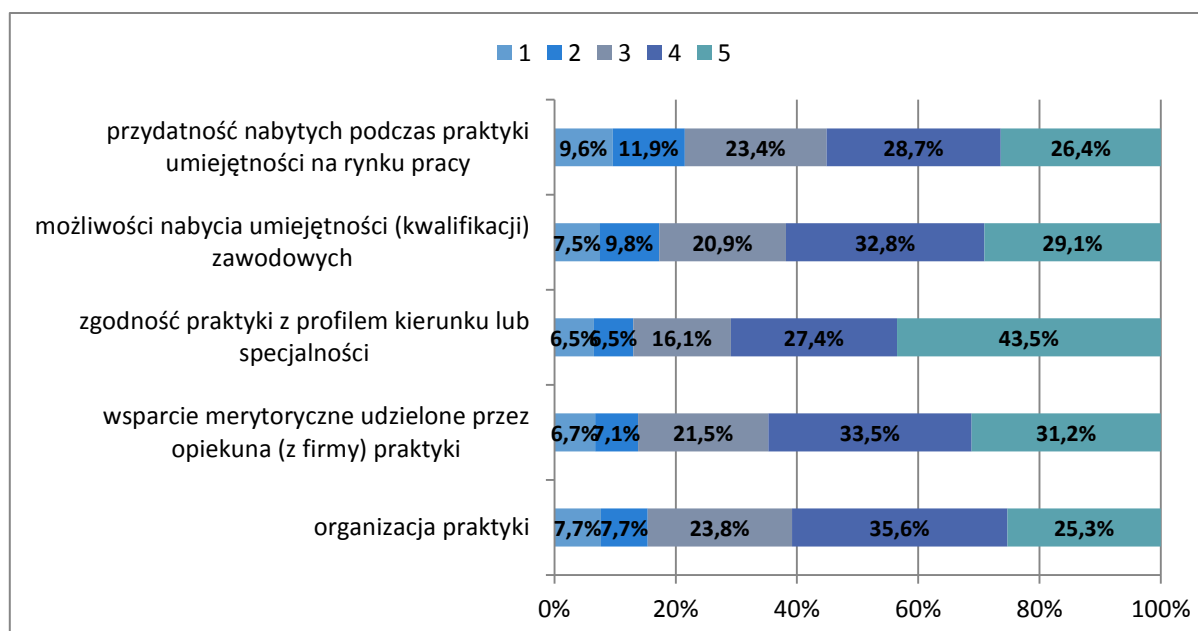


Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci mieli także możliwość udzielenia samodzielnej odpowiedzi, innej niż zaproponowana w kafeterii. Ankietowani podkreślali, że motywem i czynnikiem wpływającym na wybór praktyk była chęć pomocy innym.

W kolejnym etapie badania absolwenci mogli oceniać w pięciostopniowej skali (gdzie 1 – zdecydowanie źle, 2 – raczej źle, 3 – nie mam zdania, 4 – raczej dobrze, 5 – zdecydowanie dobrze) **różne aspekty studenckich praktyk zawodowych**. Poniższy wykres prezentuje wyniki szczegółowe.

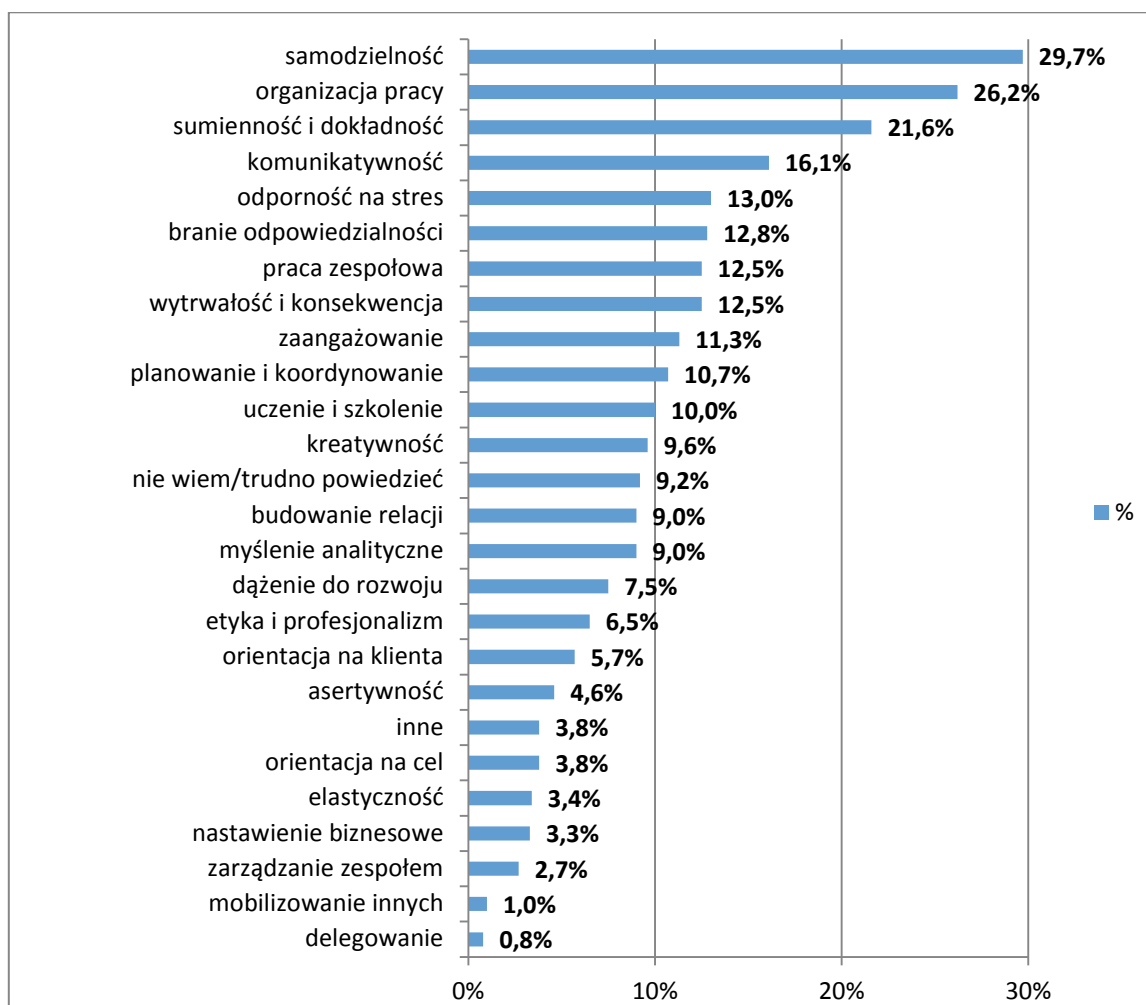
Wykres 13 Ocena różnych aspektów praktyk zawodowych (n=522).



Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowanych poproszono również o wskazanie **najważniejszych** (maksymalnie trzech) **kompetencji nabywanych podczas praktyk**. Wybierali oni przede wszystkim kompetencje samoorganizacyjne, takie jak samodzielność (29,7%) i organizację pracy (26,2%). Kolejnymi najczęściej wskazywanymi były kompetencje personalne i interpersonalne, takie jak: sumienność i dokładność oraz komunikatywność. Uwagę zwracają bardzo niskie wyniki dla kompetencji kierowniczych, takich jak: mobilizowanie innych, zarządzanie zespołem oraz delegowanie zadań, co może być związane z faktem, iż studenci podczas zdobywania pierwszych szlifów zawodowych nie są zbyt często obarczani obowiązkami wymagającymi od nich doświadczenia w tym zakresie. Szczegółowe wyniki prezentuje poniższa tabela.

Wykres 14 Kompetencje nabywane podczas praktyk zawodowych (n=522; wyniki nie sumują się do 100%; pytanie wielokrotnego wyboru).



Źródło: Opracowanie własne.

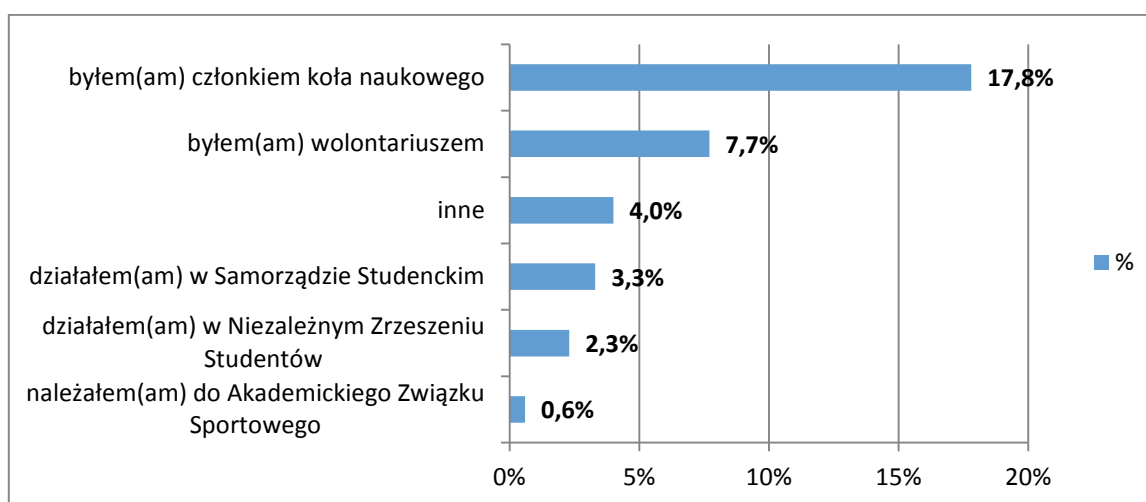
Absolwenci podkreślali, że dzięki praktykom zyskali: doświadczenie, empatię, cierpliwość, nauczyli się obsługi programów, mieli możliwość obserwowania pracy w ogromnej korporacji i zapoznali się ze sposobem działalności placówki i funkcjonowania procedur. Poza tym zdobyli wiedzę na temat obsługi urządzeń psychotechnicznych, zyskali obycie z salą sądową, nauczyli się pisać projekty oraz szukać finansów. Niektórzy absolwenci stwierdzali, że praktyki, np. w sądzie rejonowym, były oparte na wykonywaniu prostych czynności biurowych. Narzekali jednocześnie, że trudno o podnoszenie kwalifikacji własnych, wykonując tak proste prace.

5.5. Udział absolwentów UKSW w życiu uczelni i podejmowanie aktywności studenckiej

Studenci UKSW, oprócz zdobywania wiedzy oraz kompetencji, realizując program studiów i praktyk, mogą **uczestniczyć w projektach zespołowych**, takich jak np.: zespołowa praca dyplomowa, granty, konkursy zespołowe. Spośród wszystkich badanych absolwentów (n=522) tylko 16,3% zadeklarowało, że uczestniczyło w takich projektach podczas studiów.

Z wyników tegorocznego badania wynika, że 26,4% wszystkich respondentów brało czynny **udział lub/i angażowało się w życie studenckie podczas studiów na UKSW**. Sposoby angażowania się w życie uczelni lub/i życie studenckie przedstawione zostały na wykresie zamieszczonym poniżej.

Wykres 15 Sposoby angażowania się w życie uczelni lub/i studenckie (n=522; wyniki nie sumują się do 100%; pytanie wielokrotnego wyboru).



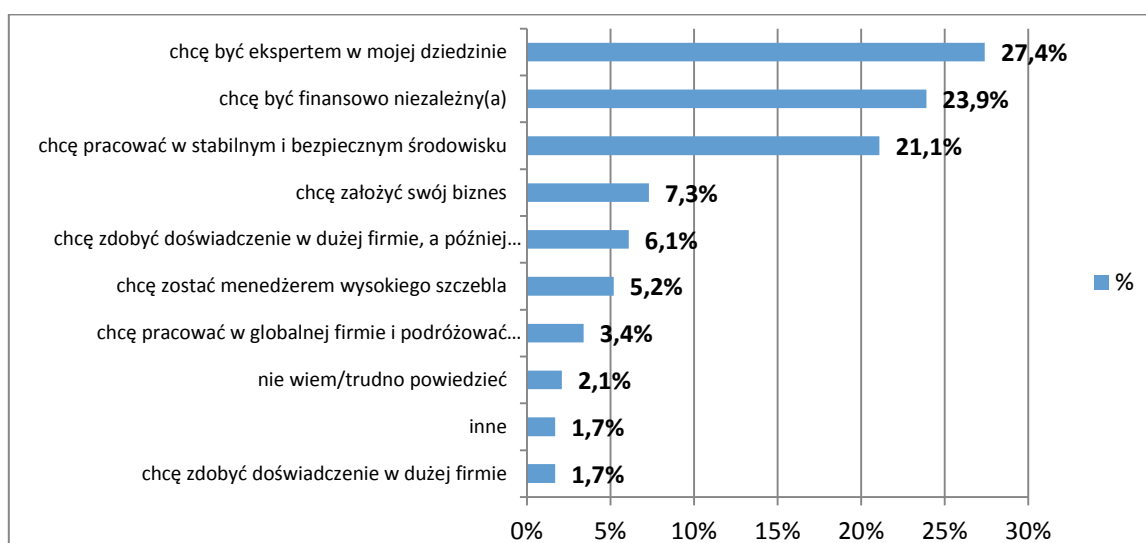
Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci, którzy wybrali odpowiedź „inne”, mieli możliwość wpisania innych niż w kafeterii sposobów angażowania się w życie uczelni/życie studenckie. Respondenci uczestniczyli przede wszystkim w uroczystościach wydziałowych, juwenaliach, obsłudze konferencji/projektów naukowych, stanowisk wydziału na „Dniach Otwartych” czy w wyborach do Samorządu Studenckiego. Dodatkowo pełnili funkcję starosty, uczestniczyli w pracach Wydziałowych Komisji Stypendialnych i Studenckiej Poradni Prawnej. Absolwenci należeli także do chóru UKSW, ESN UKSW, ASK „Soli Deo”, Erasmus Student Network.

5.6. Oczekiwania absolwenta UKSW wchodzącego na rynek pracy

Badani absolwenci UKSW (n=522) stawiają przede wszystkim na swój rozwój zawodowy i pytani o **plany dotyczące osiągnięć w karierze zawodowej** na pierwszym miejscu postawili bycie ekspertem w określonej dziedzinie (27,4%). Ważna dla nich jest finansowa niezależność (23,9%) oraz praca w stabilnym i bezpiecznym środowisku (21,1%). Znacznie rzadziej wybierano odpowiedzi dotyczące założenia własnego biznesu zaraz po ukończeniu studiów (7,3%). Ponad 6 % ankietowanych wskazało, że zdobycie doświadczenia w dużej firmie, aby wzbogacić swą wiedzę i umiejętności jest niezbędne, aby myśleć o założeniu własnego biznesu. Tylko niewielkie grono absolwentów UKSW, nieco ponad 5 %, ma aspiracje awansu na stanowisko menedżerskie wysokiego szczebla. W tym pytaniu respondenci mieli też możliwość udzielenia swojej odpowiedzi (takiej, która różniła się od odpowiedzi zawartych w kafeterii). Pojawiły się następujące wypowiedzi (zachowano oryginalną pisownię) absolwentów: „chcę by moja praca była pożyteczna dla społeczeństwa”, „chcę pracować jako wykładowca na uczelni”, „chcę pracować na stanowisku zgodnym z ukończonym przeze mnie kierunkiem studiów”, „chcę rozwijać zainteresowania, pracować w zawodzie”, „praca w sądownictwie”, „samorealizacja, która jest zmienna w czasie i miejscu”, „satysfakcję z dobrze wykonanej pracy, której efekty będą dostrzegalne”, „założyłam już własną firmę”.

Wykres 16 Plany absolwentów UKSW dotyczące osiągnięć w ich karierze zawodowej (n=522).

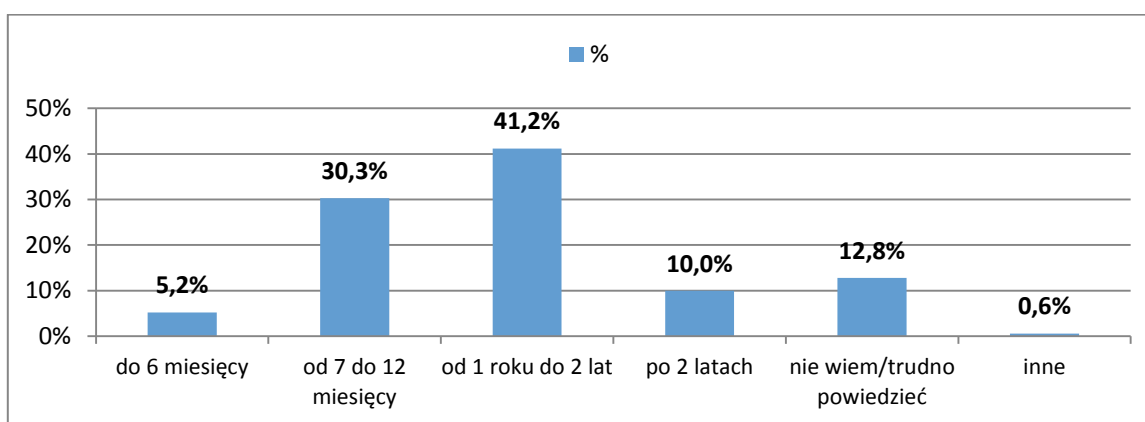


Źródło: Opracowanie własne.

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

Absolwenci rocznika 2013/2014, za dobrze wykonywaną pracę najczęściej oczekiwaliby **awansu** w przedziale między rokiem a dwoma latami od momentu zatrudnienia, na co wskazało 41,2% badanych. Po dwóch latach chciałoby awansować 10% ankietowanych, natomiast 30,3% absolwentów podeszło do kwestii swojego awansu bardziej optymistycznie, wskazując na przedział: od 7 do 12 miesięcy. Grupa osób stanowiąca 5,2% badanych chciałaby awansować w przeciągu 6 miesięcy od momentu podjęcia pracy. Odpowiedź „inne, jakie?” zaznaczyło 0,6% badanych. Absolwenci zauważyli, że awans zawodowy powinno się dostać „po 3 latach”. Pojawiła się także odpowiedź „aż zasłużę”.

Wykres 17 Czas oczekiwania przez absolwentów UKSW na awans zawodowy (n=522).

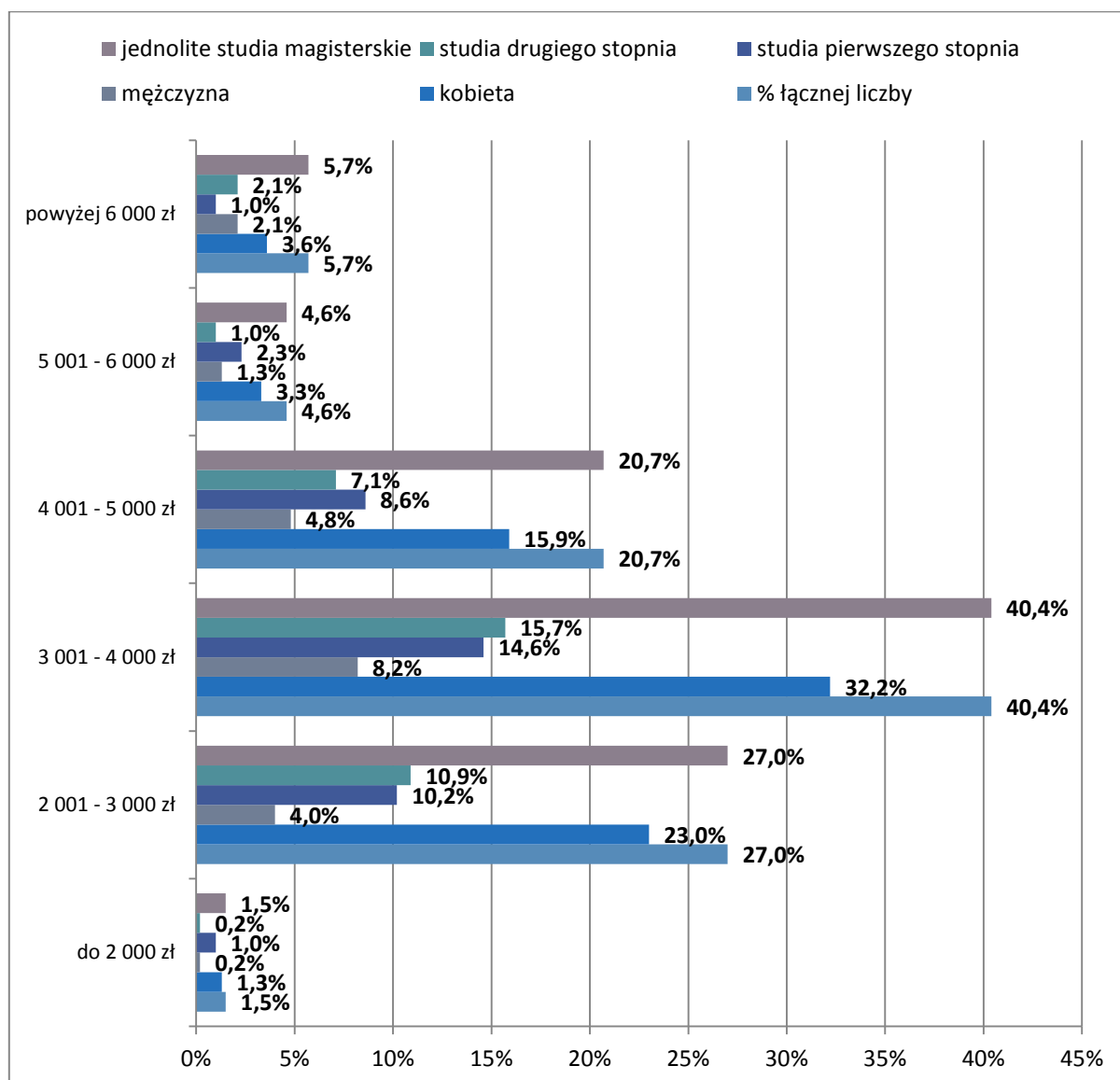


Źródło: Opracowanie własne.

Respondenci, pytani wprost o **oczekiwania finansowe (brutto)**, w przeważającej większości zadeklarowali chęć uzyskania zarobków w przedziale 3 001 – 4 000 zł (40,4%). Mieszcząca się w przedziale 2 001 – 3 000 zł płaca byłaby satysfakcjonująca dla 27% absolwentów UKSW. Dość znaczna grupa badanych byłaby zadowolona z uzyskiwania zarobków na poziomie 4 001 – 5 000 zł (20,7%). Nieco mniej absolwentów tuż po ukończeniu studiów uznałaby swoją sytuację finansową za satysfakcjonującą, uzyskując zarobki powyżej 6 000 zł (5,7%) lub 5 001 – 6 000 zł (4,6%). Odpowiedź „do 2 000 zł” zaznaczyło tylko 1,5% respondentów¹⁷.

¹⁷ Por. Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, *Raport z badania karier zawodowych absolwentów UKSW 2012/2013*, s. 45.

Wykres 18 Wysokość wynagrodzenia brutto, które jest satysfakcjonujące dla absolwenta UKSW zaraz po ukończeniu studiów z podziałem na płeć i stopień studiów (n=522).



Źródło: Opracowanie własne.

W tabeli poniżej zamieszczono aspiracje absolwentów UKSW dotyczące wynagrodzenia z uwzględnieniem wydziałów. Najczęściej wybierana przez absolwentów kwota mieściła się w przedziale 3 001 – 4 000 zł brutto. Takie wynagrodzenie zaznaczyła największa liczba absolwentów, którzy ukończyli studia w UKSW: Wydział Teologiczny, Wydział Prawa Kanonicznego, Wydział Nauk Historycznych i Społecznych, Wydział Prawa i Administracji, Wydział Nauk Humanistycznych, Wydział Biologii i Nauk o Środowisku oraz Wydział Studiów nad Rodziną. W przypadku absolwentów Wydziału Matematyczno-Przyrodniczego oczekiwana wysokość wynagrodzenia brutto powinna wynieść od 2 001 do

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

5 000 zł, natomiast absolwenci Wydziału Nauk Pedagogicznych zaraz po ukończeniu studiów chcieliby zarabiać w granicach 2 001 – 3 000 zł.

Tabela 18 Wysokość wynagrodzenia brutto, które jest satysfakcjonujące dla absolwenta UKSW zaraz po ukończeniu studiów z podziałem na wydziały (n=522).

Wydziały	do 2 000 zł	2 001 - 3 000 zł	3 001 - 4 000 zł	4 001 - 5 000 zł	5 001 - 6 000 zł	powyżej 6 000 zł	Ogółem %
WT	0,2%	1,5%	3,4%	1,7%	1,0%	0,2%	8,0%
WPK	0,0%	0,2%	0,8%	0,4%	0,0%	0,2%	1,5%
WFCH	0,0%	2,9%	4,2%	1,9%	0,4%	1,0%	10,3%
WNHiS	0,2%	5,2%	8,2%	4,8%	0,8%	1,0%	20,1%
WPiA	0,4%	8,8%	12,1%	6,3%	1,5%	2,5%	31,6%
WNH	0,0%	2,7%	5,2%	1,7%	0,2%	0,4%	10,2%
WMP	0,2%	1,5%	1,5%	1,5%	0,6%	0,4%	5,7%
WNP	0,0%	3,3%	2,7%	1,5%	0,0%	0,2%	7,7%
WBNS	0,0%	0,4%	1,0%	0,6%	0,2%	0,0%	2,1%
WSR	0,6%	0,6%	1,3%	0,2%	0,0%	0,0%	2,7%
% łącznej liczby	1,5%	27,0%	40,4%	20,7%	4,6%	5,7%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne.

6. SYTUACJA ZAWODOWA ABSOLWENTA UKSW NA RYNKU PRACY PO UKOŃCZENIU STUDIÓW

6.1. Ogólna charakterystyka systemu oświaty i rynku pracy w województwie mazowieckim

W latach 2010-2014 liczba ludności Polski zmalała do 38,47 mln, a stan ludności województwa mazowieckiego wzrósł do 5,3 mln, czyli o 2,2%. Województwo mazowieckie charakteryzuje wysoki poziom urbanizacji koncentrujący ludność na terenie Metropolitalnego Obszaru Warszawskiego. Dynamika liczby osób w wieku 15-19 lat charakteryzowała się podobnym trendem: początkowo wzrostowym (do 2003 – w województwie mazowieckim oraz do 2004 w Polsce), potem z kolei spadkowym. W województwie mazowieckim liczba mężczyzn w grupie wieku 15-19 lat była wyższa niż kobiet w tym samym wieku, ale dynamika zmian wielkości kategorii była analogiczna.

Populacja Polski będzie systematycznie spadała do 2030 roku. Jednak tendencje depopulacyjne osób w wieku 15-19 lat w Polsce będą trwałe w przyszłości, wprawdzie najniższa wartość jest prognozowana dla 2025 roku, ale po tym czasie nastąpi wzrost o 11%. W konsekwencji tych zmian udział osób w tym wieku w populacji będzie systematycznie malał. Na Mazowszu trend będzie słabszy niż w obszarze referencyjnym (Polska) i wcześniej ulegnie inwersji ze względu na korzystne wskaźniki migracji, ale depopulacja definiowana będzie lokalne polityki kształcenia wyższego w regionie.

Warszawa i przyległe powiaty to rejon o bardzo dobrej sytuacji, zaś obrzeża częstokroć sytuują się dużo powyżej średniego bezrobocia w kraju. W przypadku wskaźnika zatrudnienia sytuacja na Mazowszu nie odbiega znacznie od sytuacji w pozostałych regionach kraju. Nieco lepiej niż w innych województwach radzą sobie osoby w wieku produkcyjnym oraz kobiety. Województwo mazowieckie charakteryzuje wysoka liczba zarejestrowanych przedsiębiorstw, w tym podmiotów zatrudniających powyżej 250 pracowników. Mazowsze to także rejon, gdzie gałęzie gospodarki związane są z handlem i usługami, tylko w nielicznych powiatach przemysł i budownictwo zdobywa przewagę.

Województwo mazowieckie, według danych statystyki publicznej oraz badań autorskich, zdecydowanie dominuje wśród najbardziej innowacyjnych regionów Polski. W międzywojewódzkim indeksie ogólnego wskaźnika innowacyjności gospodarki pozycjonowane jest na pierwszym miejscu, przed województwem małopolskim, dolnośląskim i śląskim. W zakresie sił sprawczych innowacji Mazowsze zajmuje pierwsze miejsce ze względu na liczbę absolwentów kierunków społecznych i humanistycznych na 1000 mieszkańców w grupie wiekowej 20-29, liczbę uczestników studiów doktoranckich w naukach ścisłych i technicznych na 1000 mieszkańców w grupie wiekowej 25-34, udział wydatków ogółem na sektor B+R w PKB, udział wydatków przedsiębiorstw na sektor B+R w PKB, trzecie miejsce w przekroju międzywojewódzkim ze względu na liczbę uczestników studiów doktoranckich w naukach społecznych i humanistycznych na 1000 mieszkańców w grupie wiekowej 25-34 oraz szóste miejsce ze względu na liczbę absolwentów kierunków ścisłych i technicznych na 1000 mieszkańców w grupie wiekowej 20-29.

Odsetek przedsiębiorstw przemysłowych wprowadzających własne innowacje w ogólnej liczbie takich przedsiębiorstw w województwie wynosi 25,3%, udział przedsiębiorstw usługowych wprowadzających własne innowacje w ogólnej liczbie takich przedsiębiorstw w województwie – 21,7%, udział patentów udzielonych na wynalazki w ogólnej liczbie patentów w Polsce – 25,98%, udział wzorów użytkowych w ogólnej liczbie wzorów w Polsce – 20,99%. Nakłady na B+R wyniosły: w sektorze przedsiębiorstw – 801,1 mln, w sektorze rządowym – 1435,7 mln, w sektorze szkolnictwa wyższego – 501 mln (Bank Danych Lokalnych GUS: Działalność badawczo-rozwojowa 2010). Również w rankingu potencjału konkurencyjno-innowacyjnego opracowanego dla potrzeb Narodowej Strategii Rozwoju Regionalnego z 2005 r. województwo mazowieckie zajęło pierwsze miejsce.¹⁸ Z drugiej strony Regionalny Program Operacyjny Województwa Mazowieckiego 2007-2013 ujawnia, że poziom innowacyjności polskich przedsiębiorstw i poziom wydatków państwa na rozwój szkolnictwa wyższego oraz badania naukowe są niskie w stosunku do innych krajów EU. W rezultacie dostrzegalny transfer działalności badawczo-rozwojowej do sektorów gospodarki jest niewielki, identyfikujemy wysoki poziom emigracji wykwalifikowanej, a także brak koherencji między prowadzonymi przez jednostki naukowe i szkoły wyższe badaniami

¹⁸ Projekt Narodowej Strategii Rozwoju Regionalnego na lata 2007-2013, s. 20.

a potrzebami gospodarki¹⁹. Niski bilans płatniczy Polski w dziedzinie wymiany handlowej w zakresie osiągnięć naukowo-technicznych, praw własności, patentów, licencji i znaków towarowych oraz usług technicznych to ponadregionalne konsekwencje niskiego udziału nakładów na rozwój sektora B+R w skali kraju. Prezentowane pozycje rangowe województwa mazowieckiego oraz dane związane z regionalnym rozwojem gospodarczym wskazują na bezpośrednie powiązanie czynnika ideacyjnego – wiedzy i jej operacyjnego wymiaru w postaci rozwiązań technologicznych z innowacyjnością gospodarki, a przede wszystkim konkurencyjnością sektorów gospodarki.

W 2007 r. Narodowy Bank Polski przeprowadził unikalne badanie rynku pracy²⁰. Poruszone zostały w nim między innymi zagadnienia presji płacowej. Zjawisko presji płacowej jest między innymi pochodną poczucia relatywnej deprywacji wynagrodzenia. Im dana osoba odczuwa, że zarabia mniej niż inni, wykonując tę samą pracę, tym bardziej skłonna jest do wywierania presji płacowej. Ankietowane przez NBP przedsiębiorstwa zatrudniały 89807 osób. Co nie jest zaskakujące, najwięcej zatrudniały firmy z Warszawy – 79 325 osób. W firmach z powiatów rejestrujących niską stopę bezrobocia – 7 808 osób, z powiatów zaś o wysokim bezrobociu – 2 674 osoby. Skala dysproporcji dobitnie podkreśla bardzo nierównomierny poziom zatrudnienia w województwie.

Prawie ¾ pracujących wykonywało swoją pracę na podstawie umowy o pracę: na czas nieokreślony – 74,8% oraz na określony – 17,3%. Najwięcej nowych miejsc pracy utworzyły firmy z branży budowlanej – 39,8%, najmniej zaś miejsc powstało w przedsiębiorstwach przemysłowych – 9,2%. W przedsiębiorstwach działających w pozostałych sekcjach gospodarki liczba zlikwidowanych miejsc pracy była większa niż nowo utworzonych.

Badacze opracowujący raport dla NBP zauważają zależność pomiędzy wzrostem liczby zatrudnionych a ogólną sytuacją powiatów pod względem trendów bezrobocia. Najwyższy odsetek przedsiębiorstw zatrudniających pracowników odnotowano w Warszawie – 66,5%, najniższy w powiatach o wysokim stopniu bezrobocia rejestrowanego – 57,6%. Równolegle jednak problem z rekrutacją pracowników zgłasza około 75% przedsiębiorstw i odsetek ten

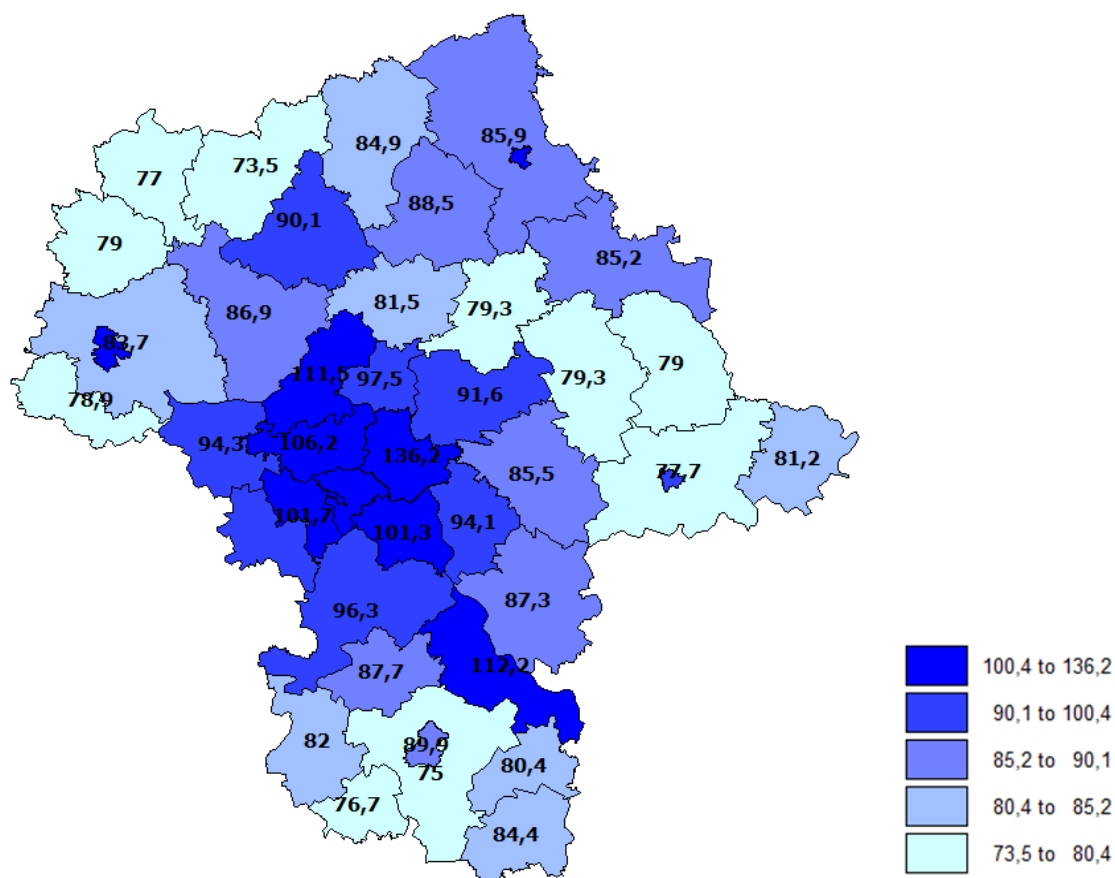
¹⁹ Zob. K. Poznańska, M. Zarzecki, P. Matuszewski, A. Rudowski, *Diagnoza współpracy między szkolnictwem wyższym i sferą gospodarczą, w tym ekspertyza np. innowacyjnych przedsiębiorstw na Mazowszu*, Politechnika Warszawska, Warszawa 2012.

²⁰ Badanie rynku pracy w województwie mazowieckim II edycja – maj 2007.

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

jest porównywalny we wszystkich powiatach, niezależnie od długofalowych trendów bezrobocia. Przedsiębiorcy pytani o powody tychże trudności wskazują przede wszystkim niedobór kandydatów od odpowiednich kwalifikacjach (43%), co zwraca uwagę na wielokrotnie podnoszony w badaniach na ten temat problem niedopasowania systemu edukacji do potrzeb pracodawców. Jego źródłem jest między innymi brak przepływu informacji oraz zapewne brak wykorzystania danych o potrzebach pracodawców przez organy podejmujące decyzje o kierunkach kształcenia wyższego. Trudności pracodawców ze znalezieniem odpowiednich pracowników pogłębia także fakt niewielkiego zainteresowania przekwalifikowaniem oraz podnoszeniem kwalifikacji. Zjawisko to świadczy o bardzo niskiej elastyczności absolwentów.

Kartogram 1 Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej według powiatów w województwie mazowieckim (Polska=100).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Bazy Danych Lokalnych GUS.

Jak można oczekiwać, największą presję płacową notuje się w przedsiębiorstwach działających w powiatach o wysokim stopniu bezrobocia rejestrowanego. W przekroju branżowym najwyższej zanotowana presja wystąpiła w budownictwie. Nieco ponad ¼

badanych (76,9%) spotkało się z tym problemem. Co warte odnotowania, zjawisko presji płacowej ma bardzo podobne cechy wśród osób bezrobotnych, pomimo że jest niższe niż w przypadku zatrudnionych. Autorzy badania podkreślają fakt, że zagadnienie presji płacowej pojawia się też w analizach percepcji wad i zalet lokalnych rynków pracy. Jako trzecią najbardziej istotną wadę mazowieckiego rynku pracy podaje się właśnie wygórowane oczekiwania płacowe.

Województwo mazowieckie wraz z jego największym ośrodkiem akademickim – Warszawą – stanowi najprężniejszy region rozwoju edukacyjnego w Polsce. Według danych GUS w roku akademickim 2011/2012 swoją działalność prowadziło tu aż 106 szkół wyższych w relacji do 460 uczelni zlokalizowanych na terenie całego kraju. Ogółem we wszystkich uczelniach województwa kształciło się 317 338 studentów. Wśród studentów na terenie Mazowsza przeważały kobiety, stanowiąc 59% ogółu²¹.

Większość uczelni Mazowsza, bo aż prawie 90%, było uczelniami niepublicznymi. W konsekwencji tego preferowaną formę kształcenia stanowiły studia niestacjonarne (wybierało je 54% studentów)²².

Sytuacja zwiększającej się z roku na rok liczby osób z wykształceniem wyższym powoduje, że **pracodawcy**, będąc świadomymi swojej przewagi, **wykorzystują coraz bardziej wygórowane kryteria selekcji doboru pracowników**. Z drugiej zaś strony „(...) **studenci często wybierają studia, po których ciężko jest znaleźć pracę**”²³, w związku z czym nie posiadają kwalifikacji odpowiadających aktualnym potrzebom rynku.

Przywołane powyżej czynniki determinują specyfikę rynku pracy w województwie mazowieckim, który według raportu pn. *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy* „charakteryzuje się **niedopasowaniem struktury kwalifikacyjno-kompetencyjnej**

²¹ Por. Główny Urząd Statystyczny, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2011*, Warszawa 2012, s. 4.

²² Por. tamże, s. 2.

²³ Politechnika Warszawska, *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy. Raport z badania*, Warszawa 2012, s. 99.

absolwentów szkół wyższych poszukujących pracy i struktury miejsc pracy oferowanych przez pracodawców”²⁴.

Województwo mazowieckie charakteryzuje się najwyższą w Polsce liczbą zarejestrowanych bezrobotnych (258 026 osób), co sprawia, że co 7 bezrobotny w Polsce jest mieszkańcem Mazowsza²⁵. W sierpniu 2014 r. stopa bezrobocia na Mazowszu wyniosła 10,1% (przy średniej dla kraju 11,7%)²⁶. Zespół ds. Statystyk Rynku Pracy podał, że „w końcu sierpnia 2014 r. na Mazowszu zarejestrowanych było 258 026 bezrobotnych, w tym 125 061 kobiet, tj. 48,5% ogółu bezrobotnych”²⁷. Należy podkreślić, że w województwie mazowieckim istnieje wciąż duże terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia. Powiatami o najwyższej stopie bezrobocia były: szydłowiecki (35,3%), radomski (28,1%), przysuski (25,3%) oraz makowski (23,8%). Najniższa stopa bezrobocia odnotowana została w powiatach: warszawskim zachodnim (6,1%), grójeckim (6,9%), grodziskim (7,3%), pruszkowskim (7,8%), piaseczyńskim (8,1%) oraz otwockim (8,6%)²⁸.

Mazowiecki rynek pracy wyróżnia też **przodująca rola Warszawy**, która zachęcając atrakcyjnością miejsc pracy i wysokimi w skali kraju zarobkami, ściąga rzeszę osób z całego kraju. Do Warszawy, będącej i tak największym ośrodkiem akademickim w Polsce, przyjeżdżają absolwenci z innych regionów, gdyż stolica, odnotowując stosunkowo niską na tle regionu stopę bezrobocia (dane pozyskane ze sprawozdawczości WUP w sierpniu 2014 r. podają dla Warszawy stopę bezrobocia na poziomie 4,6%, a dla województwa mazowieckiego – 10,1%; przy średniej dla kraju 11,7%)²⁹ posiada specyficzną strukturę

²⁴ Tamże, s. 89.

²⁵ *Bezrobocie w województwie mazowieckim*, oprac. Zespół ds. Statystyk Rynku Pracy, Wydział Regionalny Polityki Rynku Pracy, sierpień 2014, nr 8, s. 4.

²⁶ Według wyliczeń Eurostat (z 29.08.2014 r.) stopa bezrobocia w końcu lipca 2014 r. w Polsce wynosiła 9,0% (przy średniej w Unii Europejskiej 10,2%). Najwyższa stopa osiągnięta została w Grecji (27,2%) oraz Hiszpanii (24,5%), natomiast najniższa w: Niemczech (4,9%), Austrii (4,9%) i Malcie (5,7%). Ze względu na różnice w metodologii oraz definicji osoby bezrobotnej (ukończyła co najmniej 15 lat, była zdolna podjąć pracę w ciągu 2 tygodni, poszukiwała aktywnie zatrudnienia przez ostatnie 4 tygodnie) dane Eurostat mogą się różnić od wskaźników podawanych przez urzędy statystyczne państw członkowskich.

Zob. *Bezrobocie w województwie mazowieckim*, oprac. Zespół ds. Statystyk Rynku Pracy, s. 3.

²⁷ Tamże, s. 2.

²⁸ Tamże, s. 3.

²⁹ Tamże.

branżową miejsc pracy. Dominują tu dwa działy gospodarki: usługi (ponad 50% ogółu miejsc pracy) i handel (prawie 35%)³⁰.

6.2. Sytuacja zawodowa absolwentów w dobie reformy edukacyjnej

Sytuacja absolwentów szkół wyższych, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy, a ich największy i jedyny atut stanowi dyplom ukończenia studiów, jest trudna. Specjaliści z dziedziny analiz rynku pracy i zawodoznawstwa remedium na wysoki poziom bezrobocia wśród młodych upatrują m.in. **w zmianie ich profilu kształcenia z humanistycznego na inżynieryjno-techniczny**. Absolwenci kończący kierunki społeczne, humanistyczne i biologiczne (podgrupy kierunków studiów przywołane według Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji ISCED'97) w perspektywie najbliższych lat nadal zasilać będą rzesze bezrobotnych³¹. Popytowa strona rynku nie zgłasza zapotrzebowania na zawody przez nich wykonywane. Dlatego też Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego wprowadziło wiele istotnych zmian w nowelizacji ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym*, z których najważniejszymi są:

- możliwość prowadzenia studiów międzyuczelnianych, studiów dualnych prowadzonych z pracodawcami, a także trzymiesięczne praktyki zawodowe na studiach o profilu praktycznym – pomoże to młodym ludziom w lepszym odnalezieniu się na rynku pracy i dostosowaniu się do wymagań pracodawców. Uczelnie będą mogły poszerzać współpracę z przedsiębiorstwami nie tylko w wymiarze badawczym, ale też praktycznym i dydaktycznym. Pracodawcom będzie łatwiej dotrzeć do studentów z ofertami praktyk i staży, a osoby z doświadczeniem praktycznym będą mogły prowadzić zajęcia na uczelniach. Monitoring losów absolwentów studiów ułatwi też maturzystom wybór kierunku studiów, po którym łatwiej znajdą pracę w interesującym ich zawodzie.
- możliwość uznawania wiedzy i kompetencji zdobytych poza systemem szkolnictwa wyższego – uczelnie będą mogły bardziej otworzyć się na dorosłych, którzy zdobyli kwalifikacje w sposób nieformalny, a teraz chcą kontynuować studia.

³⁰ Politechnika Warszawska, *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni wyższych Mazowska wchodzących na rynek pracy*, Warszawa 2012, s. 125.

³¹ Por. tamże, s. 60-61.

- możliwość tworzenia związków uczelni na nowych, korzystniejszych zasadach – uczelnie będą mogły np. wspólne sięgać po pieniądze europejskie oraz lepiej wykorzystywać posiadaną infrastrukturę.
- zniesienie odpłatności za drugi i kolejne kierunki studiów w uczelniach publicznych.
- skuteczniejsze zasady komercjalizacji wyników prac naukowych – naukowiec i uczelnia będą mogli ustalić warunki, na jakich będzie przeprowadzona komercjalizacja (kto ma prawa do własności, na jakich warunkach, jak dalej pracować nad wynalazkiem), na co będą mieli trzy miesiące. Jeśli po tym terminie uczelnia nie zgłosi zainteresowania odkryciem, prawa do komercjalizacji mogą przejść na pracownika naukowego. Ustawa reguluje też podział zysków. Te zasady działają jednak wtedy, gdy naukowiec i uczelnia nie mogą się ze sobą porozumieć³².

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie w dobie reformy edukacji za kluczowe zadanie stawia sobie jak najlepsze przygotowanie swoich absolwentów do podjęcia pracy poprzez wyposażanie ich w pożądane przez pracodawców kompetencje i kwalifikacje, dostosowanie zakresu oferowanych usług edukacyjnych do potrzeb otoczenia społeczno-gospodarczego oraz zapewnienie wysokiej jakości kształcenia.³³

Zgodnie z Misją i Strategią Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie na lata 2014 – 2020, przyjętą Uchwałą nr 32/2014 Senatu UKSW z dnia 20 marca 2014 r. w UKSW będą prowadzone „badania naukowe i kształcenie kadr w pełnym, różnorodnym zakresie dziedzin uważanych współcześnie za uniwersyteckie. Zaliczamy do nich zarówno nauki humanistyczne i społeczne, jak i nauki ścisłe, przyrodnicze i techniczne”³⁴.

Zapisy zawarte w tym dokumencie realizowane są m.in. poprzez **otwieranie nowych kierunków, studiów podyplomowych** czy **rozbudowanie infrastruktury uniwersytetu przyjaznej studentowi**. UKSW w roku 2014 ukończyło realizację projektu współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego 4.1.1 pn. „Kwalifikacja jakości w Uniwersytecie”, którego jednym z zadań była diagnoza potrzeb pracodawców w celu **dostosowania programów kształcenia do potrzeb rynku pracy**. Wyniki badań pracodawców

32 Cyt. za <http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/ustawa-prawo-o-szkolnictwie-wyzszym-juz-z-podpisem-prezydenta.html> (dostęp: 27.09.2014).

33 Zob. Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, *Misja i strategia Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie na lata 2014 – 2020*, w: <http://ksztalcenie.uksw.edu.pl/content/misja-i-strategia-uksw> (dostęp: 23.10.2015), Warszawa 2015, s. 16-19.

34 Tamże, s. 6.

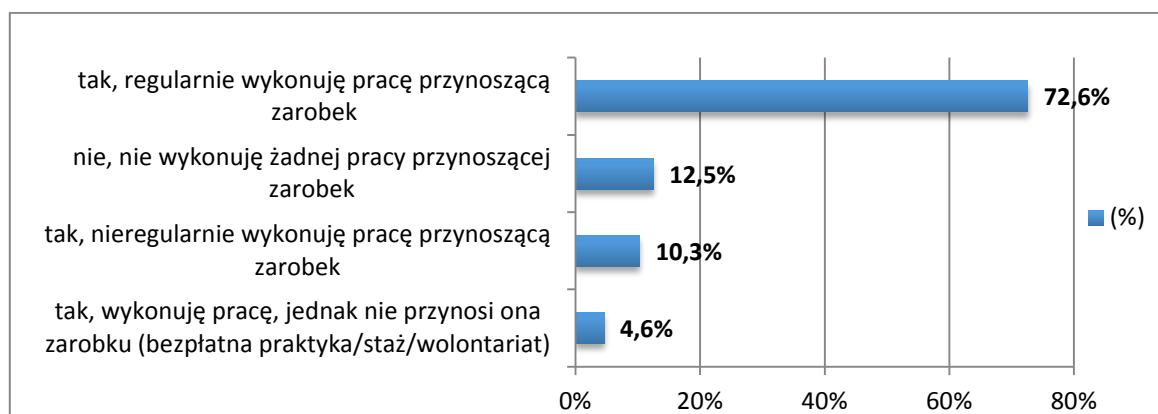
z 2013 i z 2014 roku są dobrym uzupełnieniem badania karier zawodowych absolwentów oraz pozwoliły w sposób pełniejszy nakreślić dla każdego kierunku kształcenia oczekiwany przez pracodawców profil absolwenta UKSW.³⁵

6.3. Status absolwenta UKSW na rynku pracy 6 miesięcy po ukończeniu studiów

W przeprowadzonym badaniu respondenci określali swój status zawodowy w okresie do 6 miesięcy po ukończeniu studiów.

Aktualnie pracuje 87,5% badanych, z czego ponad 70% regularnie wykonuje pracę przynoszącą zarobek, a 10,3% pracuje nieregularnie (wśród absolwentów rocznika 2012/2013 wynik ten wynosił 20,1%). Dodatkowo ponad 4% badanych wykonuje pracę, bez wynagrodzenia ponieważ ma ona charakter bezpłatnej praktyki/stażu lub wolontariatu natomiast 12,5% ankietowanych nie wykonuje żadnej pracy. Wyniki zaprezentowane zostały na poniższym wykresie.

Wykres 19 Aktualny status zawodowy absolwentów UKSW w okresie do 6 miesięcy po ukończeniu studiów (n=522).

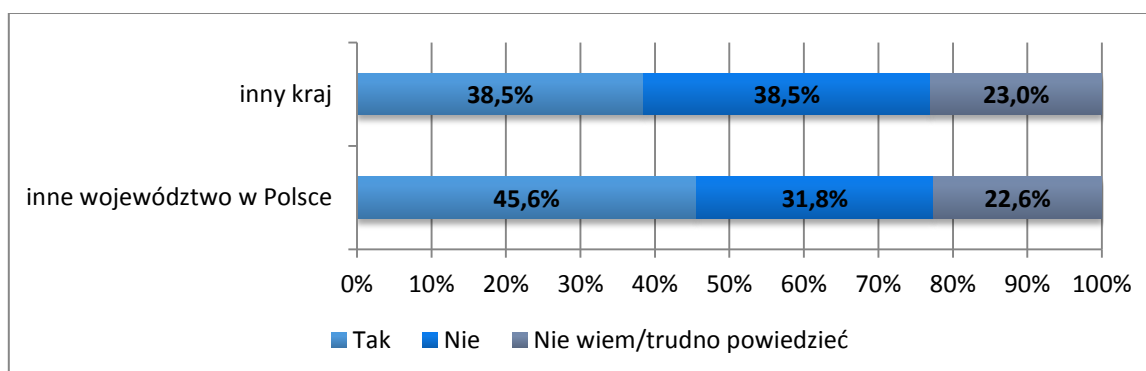


Źródło: Opracowanie własne.

³⁵ Zob. Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Raporty z „Diagnozy potrzeb pracodawców w celu określenia profilu absolwenta UKSW odpowiadającego potrzebom rynku pracy oraz gospodarki opartej na wiedzy w ramach projektu: Kwalifikacja Jakości w Uniwersytecie”, Warszawa 2013-2014 (raporty zostały przekazane na wydziały we wrześniu 2014 r.).

Przeprowadzone badanie karier zawodowych wśród absolwentów UKSW pozwoliło określić także ich **skłonność do zmiany miejsca zamieszkania w przypadku otrzymania atrakcyjnej oferty pracy**. W porównaniu do przeprowadzonego badania karier zawodowych absolwentów UKSW w 2014 roku, w tegorocznej edycji badania okazało się, że absolwenci w mniejszym stopniu są skłonni przeprowadzić się za pracę zarówno do innego województwa 45,6% osób (49,8% osób rocznika 2012/2013), jak też do innego kraju 38,5% (39,9% osób rocznika 2012/2013), natomiast liczba osób niezdecydowanych w obu przypadkach nadal jest dość duża (powyżej 20%). Wśród absolwentów rocznika 2013/2014 obserwujemy wzrost liczby osób niezdecydowanych do przeprowadzenia się do innego kraju (o 2,3% osób więcej w porównaniu do rocznika 2012/2013) oraz wzrost liczby osób niezdecydowanych do przeprowadzenia się do innego województwa (o 1,4% osób więcej w porównaniu do rocznika 2012/2013).

Wykres 20 Skłonność absolwenta UKSW do przeprowadzenia się do innego województwa w Polsce oraz do innego kraju ze względu na interesującą ofertę pracy (n=522).



Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość absolwentów UKSW (72,4%) nie korzysta z **pomocy** żadnych **instytucji**, które wspierają w **podjęciu aktywizacji zawodowej**. Z usług takich instytucji skorzystało tylko 23,9% badanych, z czego większość (14,9%) wskazała Urzędy Pracy (świadczące poradnictwo) jako formę pomocy w aktywizacji zawodowej, natomiast w drugiej kolejności badani wskazywali na staże/praktyki zawodowe (12,3%)³⁶, następnie na kursy/szkolenia (8,6%). Ankietowani rzadziej wskazywali na poradnictwo Biura Karier i Centrum Szkoleń i Doradztwa Zawodowego UKSW (5,0%). Tylko 3,1% respondentów

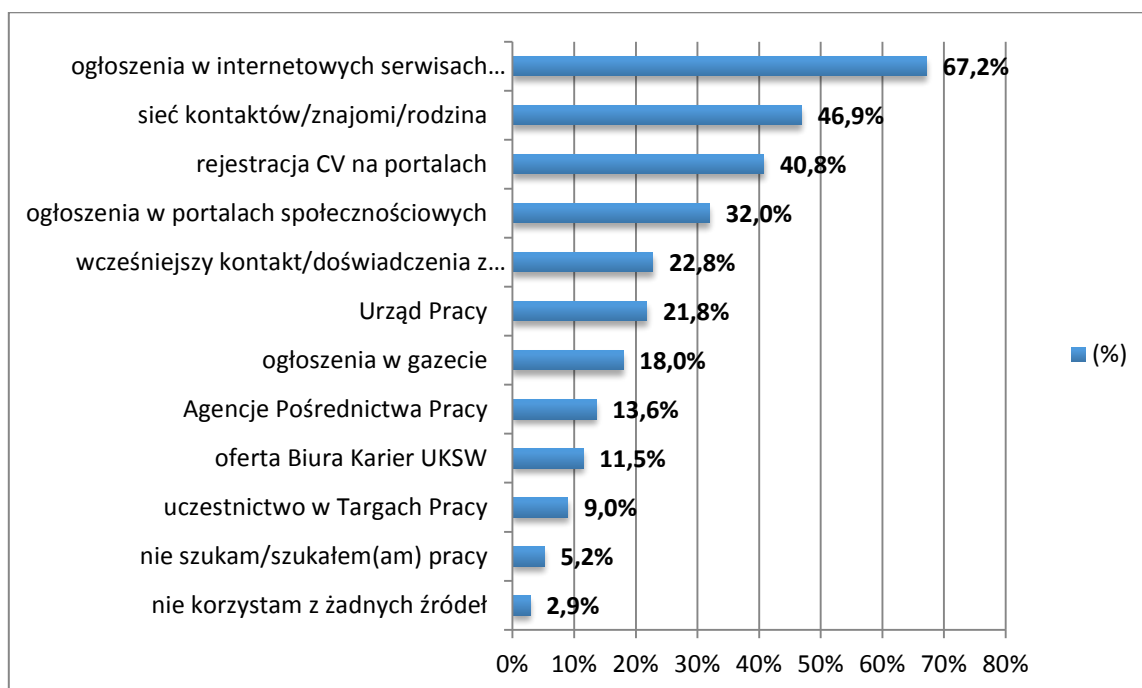
³⁶ W badaniu karier zawodowych absolwentów UKSW rocznika 2012/2013 obserwowaliśmy odwrotną tendencję – badani częściej wskazywali na staże/praktyki zawodowe (14,6%) niż na Urzędy Pracy świadczące poradnictwo (12,4%).

skorzystało z agencji doradztwa personalnego/zawodowego, a 0,2% z dofinansowania do założenia własnej działalności. Absolwenci mieli również możliwość podania tzw. „innych” form aktywizacji zawodowej. Z możliwości tej skorzystało 0,6% badanych – skorzystali oni z pomocy Biura Karier innych uczelni i PFRON-u.

Absolwenci UKSW, którzy szukają pracy, najczęściej korzystają z ogłoszeń zamieszczonych w internetowych serwisach rekrutacyjnych (67,2%). Internet zdecydowanie wygrywa z prasą – tam ogłoszeń szuka tylko 18,0% badanych, natomiast w porównaniu do zeszłego roku prasa cieszy się większym zainteresowaniem wśród badanych absolwentów poszukujących pracy (12,9%). Drugim pod względem popularności sposobem poszukiwania pracy przez absolwentów UKSW jest nadal sieć własnych kontaktów oraz pomoc znajomych i rodziny – 46,9% (46,3% w roku 2014). Respondenci również częściej (40,8%) niż w 2014 roku (33,1%) rejestrują swoje CV na portalach i **zdecydowanie częściej (32,0%) w stosunku do ubiegłego roku (16%) korzystają z ogłoszeń umieszczonych w portalach społecznościowych.**

Z pomocy Urzędów Pracy skorzystało 21,8% absolwentów, czyli o 7,3% więcej badanych niż w zeszłym roku. Dużym zaskoczeniem okazał się wynik (13,6%) dotyczący Agencji Pośrednictwa Pracy, która w poprzednim badaniu była jednym z najstaniej ocenionych źródeł (5,6%), z których korzystali absolwenci szukający pracy. Z oferty Biura Karier UKSW skorzystało 11,5% absolwentów, nieco więcej niż w roku poprzednim (9,0%). Najstaniej zostało ocenione uczestnictwo w Targach Pracy (9,0%), a 2,9% badanych nie korzystało z żadnych źródeł w celu poszukiwania pracy. 5,2% respondentów odpowiedziało, że w ogóle nie szukało pracy.

Wykres 21 Źródła, z których korzystają absolwenci UKSW szukając pracy (n=522, odpowiedzi nie sumują się do 100%, pytanie wielokrotnego wyboru).

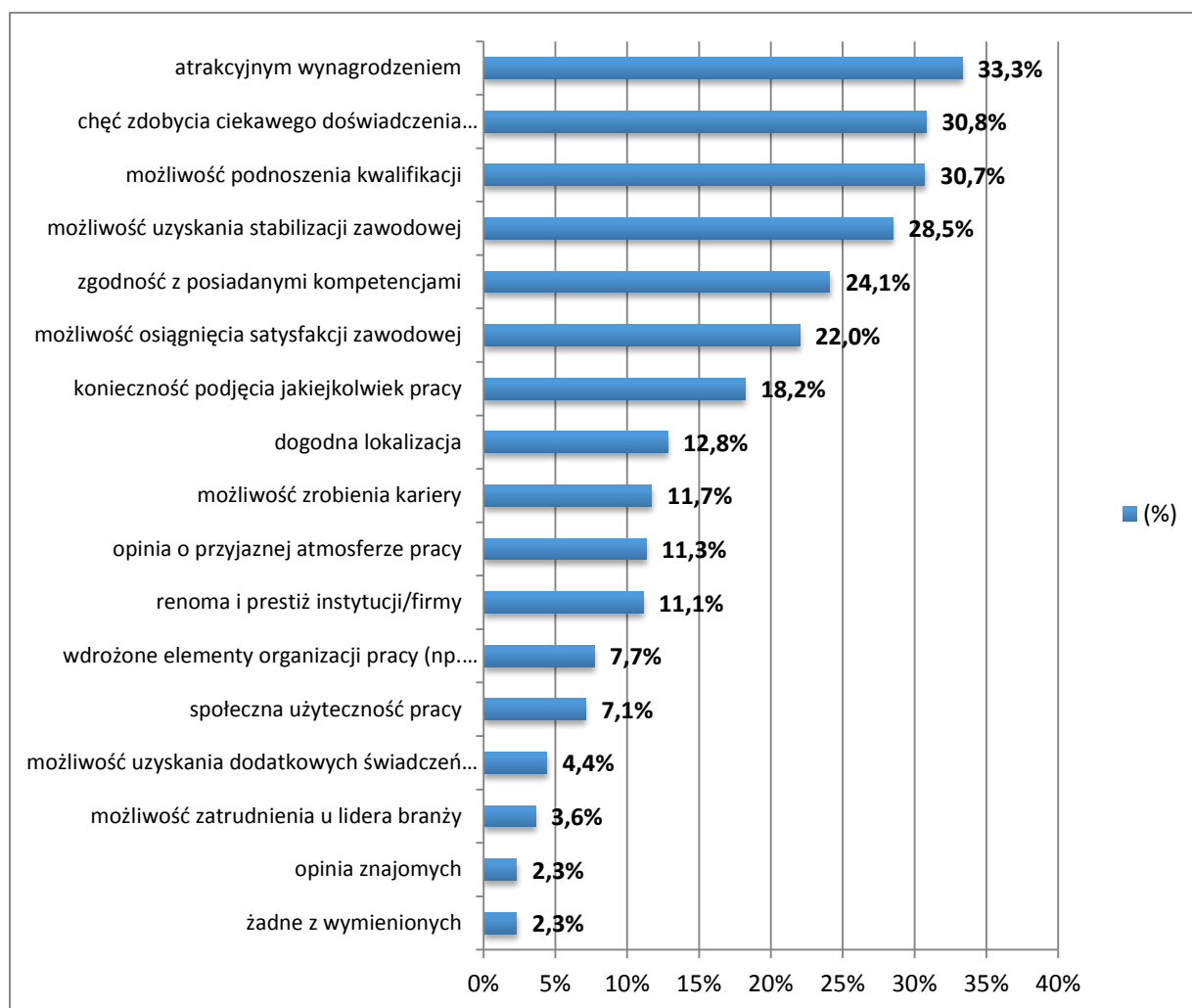


Źródło: Opracowanie własne.

Prawie 3% ankietowanych wymieniło jeszcze inne źródła, z których korzystają, szukając pracy. Były to m. in.: BIP, Biuletyn Służby Cywilnej, Kuria, Mazowiecki Bank Ofert Pracy dla nauczycieli, ogłoszenia na stronie internetowej pracodawcy, portal NGO, portale rekrutacyjne, strony internetowe sądów, uczelniane gabloty. Absolwenci otrzymywali także propozycje pracy od pracodawców, u których odbywali praktyki, nie byli więc zmuszeni do poszukiwania pracy, lub też otrzymywali ofertę od innego pracodawcy z branży, w której pracowali.

Poniższy wykres prezentuje szczegółowe wyniki dotyczące czynników, którymi absolwenci UKSW (rocznik 2013/2014) kierują się, wybierając pracę.

Wykres 22 Czynniki, którymi kierują się absolwenci UKSW przy wyborze miejsca pracy (n=522, wyniki nie sumują się do 100%, pytanie wielokrotnego wyboru).



Źródło: Opracowanie własne.

Badani, wybierając miejsce pracy, w zdecydowanej większości biorą pod uwagę atrakcyjne wynagrodzenie (33,3%), podobnie jak absolwenci, którzy wzięli udział w badaniu w 2014 roku (48,7%). Innymi ważnymi czynnikami są dla nich: chęć zdobycia ciekawego doświadczenia zawodowego (30,8%) oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji (30,7%) – czynnik, który w zeszłorocznej edycji badania znalazł się na drugim miejscu (31,2%) czynników warunkujących wybór miejsca pracy przez badanych absolwentów. Dla 28,5% badanych ważna jest stabilizacja zawodowa, którą mogliby uzyskać w miejscu pracy.

Porównując powyższe wyniki również z badaniem karier zawodowych absolwentów UKSW rocznika 2011/2012, należy zauważyć, że za priorytet przy wyborze miejsca pracy uznano wówczas zgodność z posiadanymi kompetencjami (34,6%), natomiast atrakcyjność

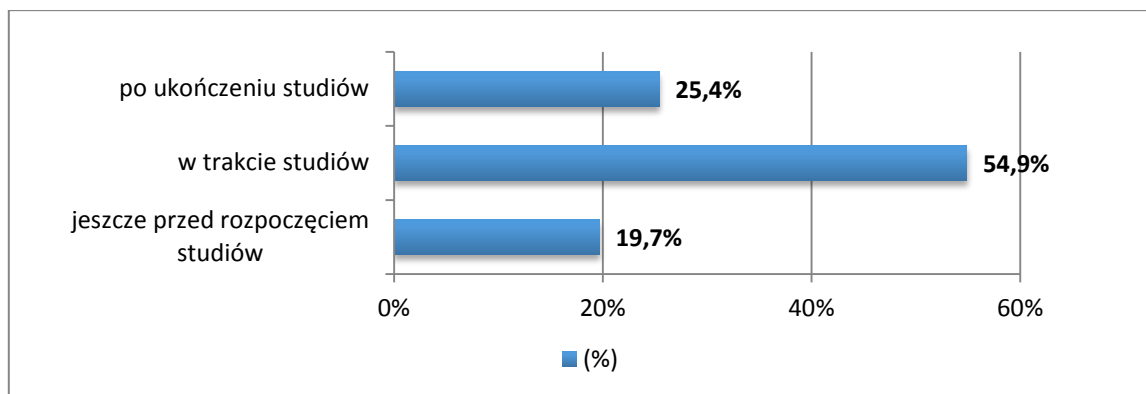
wynagrodzenia (21,0%) znalazła się dopiero na trzecim miejscu wśród czynników warunkujących wybór miejsca pracy.

Wśród odpowiedzi „inne” (1%) pojawiły się następujące wypowiedzi absolwentów: byłem/-am „zdesperowana”, wybierając miejsce pracy kierowałem się/kierowałam się „dużymi zarobkami”, „nie pracuję”, „praca nie jest zgodna z moim kierunkiem i podjęłam ją z przyczyn finansowych (póki studiuje na magisterskich i jest to bariera dla znalezienia takiej pracy w zawodzie)”, „ucieszę się, jeśli w ogóle przyjmą mnie do pracy odpowiadającej moim kwalifikacjom nabytym na studiach”.

6.3.1. Absolwenci UKSW pracujący zarobkowo lub prowadzący własną firmę

Zdecydowana większość pracujących absolwentów UKSW rozpoczęła pracę jeszcze w trakcie studiów (54,9%), natomiast przed rozpoczęciem studiów pracowało zaledwie 19,7% badanych. 25,4% badanych zaczęło pracować po zakończeniu edukacji na Uczelni.

Wykres 23 Czas rozpoczęcia pracy przez absolwentów UKSW (n=457).



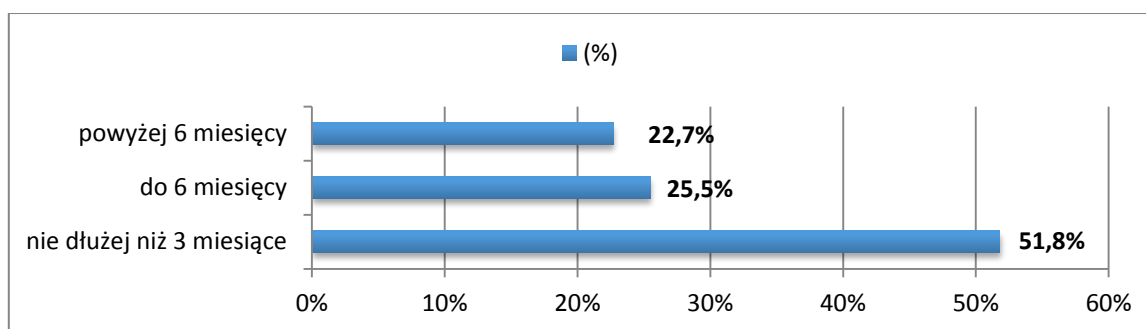
Źródło: Opracowanie własne.

Osoby, które podjęły pracę w trakcie studiów (n=251), mogły wskazać jeden powód takiego stanu rzeczy. 27,6% ankietowanych uznało, że podjęcie pracy już w trakcie studiów pozwoliło im zdobyć doświadczenie zawodowe, a 26,4% uznało podjęcie pracy na studiach za konieczność w celu utrzymania się. 25,2% badanych uważało, że w ten sposób zwiększy swoją szansę na znalezienie satysfakcjonującej pracy po studiach, a 17,6% chciało w ten sposób poprawić swoje warunki finansowe. Tylko 3,2% respondentów jako powód wskazało sytuację rodzinną. Absolwenci mieli również możliwość podania zupełnie innej odpowiedzi

niż w przedstawionej kafeterii, z możliwości tej skorzystała jedna osoba, która odpowiedziała, że praca, którą wykonuje, jest jednocześnie jej pasją.

Badanie pozwoliło uzyskać także informacje na temat tego, **jak długo po ukończeniu studiów absolwenci UKSW szukali pracy**. 51,8% badanych zadeklarowało, że na szukanie pracy poświęciło nie więcej niż 3 miesiące, a 25,5% respondentów znalazło pracę w ciągu 6 miesięcy od ukończenia studiów. Powyżej 6 miesięcy pracy szukało 22,7% absolwentów.

Wykres 24 Czas poszukiwania pracy przez absolwentów UKSW po ukończeniu przez nich studiów (n=110).

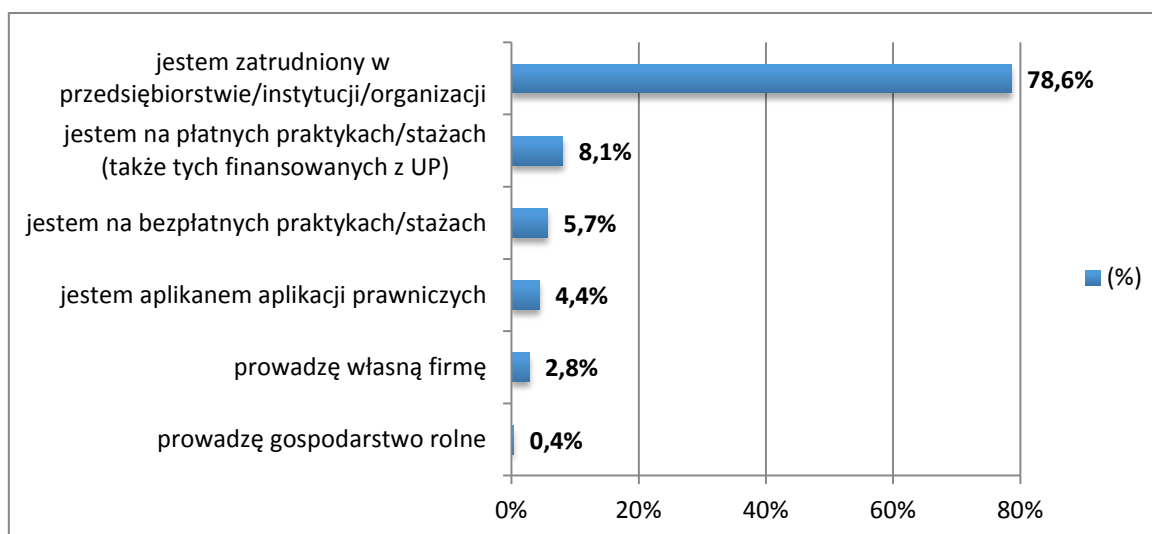


Źródło: Opracowanie własne.

1,1% badanych wybrało opcję „inne”. Udzielili oni następujących odpowiedzi – pracy szukałam/-em: 1 rok, 8 miesięcy, miesiąc; jedna osoba odpowiedziała, że pracę rozpoczęła tuż po studiach, ponieważ złożono jej ofertę, kiedy jeszcze studiowała, inna osoba odpowiedziała – „dostałam staż tuż po ukończeniu studiów podyplomowych, ukończonych po studiach mgr na UKSW”. Wśród „innych” odpowiedzi znalazł się głos absolwenta, który rozpoczął karierę zawodową wraz z uzyskaniem pozytywnego wyniku egzaminu wstępnego na aplikację ogólną w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury.

Pracujących absolwentów UKSW (n=457) poproszono, aby określili swoją **aktualną sytuację zawodową**. Zdecydowanie największa grupa badanych (78,6%) jest zatrudniona w przedsiębiorstwie/instytucji/organizacji. Ponad osiem procent odbywa płatne praktyki lub staże zawodowe (także te finansowane z Urzędu Pracy), a niecałe 6% realizuje bezpłatne praktyki lub staże. Osoby będące aplikantami aplikacji prawniczych stanowią 4,4% wśród absolwentów pracujących. 2,8% absolwentów UKSW zdecydowało się na prowadzenie własnej działalności gospodarczej, a tylko 0,4% prowadzi gospodarstwo rolne.

Wykres 25 Aktualna sytuacja zawodowa absolwentów UKSW (n=457).



Źródło: Opracowanie własne.

6.3.1.1. Profile pracodawców zatrudniających absolwentów UKSW

Tegoroczni absolwenci, czynni zawodowo, a także prowadzący własną firmę (n=457), w przeciwieństwie do absolwentów rocznika 2012/2013 reprezentujących tę samą grupę, w przeważającej większości wskazali, że działalność instytucji, która jest ich podstawowym miejscem zatrudnienia, sklasyfikowana jest w Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) jako „pozostała działalność usługowa” (16,2%), a pracę w szeroko pojętej edukacji znalazło 12,7% badanych³⁷. Na drugim miejscu, z wynikiem 15,3%, znaleźli się respondenci pracujący w instytucjach określonych w PKD jako „administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne”. 10,3% badanych wskazało odpowiedź „działalność finansowa i ubezpieczeniowa”, a 9,4% odpowiedź „działalność profesjonalna, naukowa i techniczna”, natomiast 9,0% badanych podjęło pracę w instytucjach/przedsiębiorstwach, których działalność związana jest z kulturą, rozrywką i rekreacją.³⁸ Pozostałe wyniki zostały zaprezentowane w poniższej tabeli.

³⁷ Absolwenci pracujący, a także prowadzący własną działalność gospodarczą (rocznika 2012/2013), znaleźli zatrudnienie przede wszystkim w instytucjach/przedsiębiorstwach związanych z edukacją (15,2%).

³⁸ Zob. Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, *Raport z badania karier zawodowych Absolwentów UKSW 2012-2013*, s. 58.

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

Tabela 19 Sekcje PKD (Polska Klasyfikacja Działalności), do których zakwalifikowane została działalność instytucji będącej podstawowym miejscem zatrudnienia dla absolwentów UKSW (n=457).

KATEGORIE	% ŁĄCZNEJ LICZBY
górnictwo i wydobywanie	0,4%
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1,1%
przetwórstwo przemysłowe	0,7%
informacja i komunikacja	3,3%
pozostała działalność usługowa	16,2%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9,4%
działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,1%
transport i gospodarka magazynowa	2,0%
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,8%
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,4%
gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0,0%
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	15,3%
organizacje i zespoły eksterytorialne	0,0%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,0%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10,2%
edukacja	12,7%
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1,5%
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	5,5%
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	9,0%
budownictwo	0,7%
dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,7%

Źródło: Opracowanie własne.

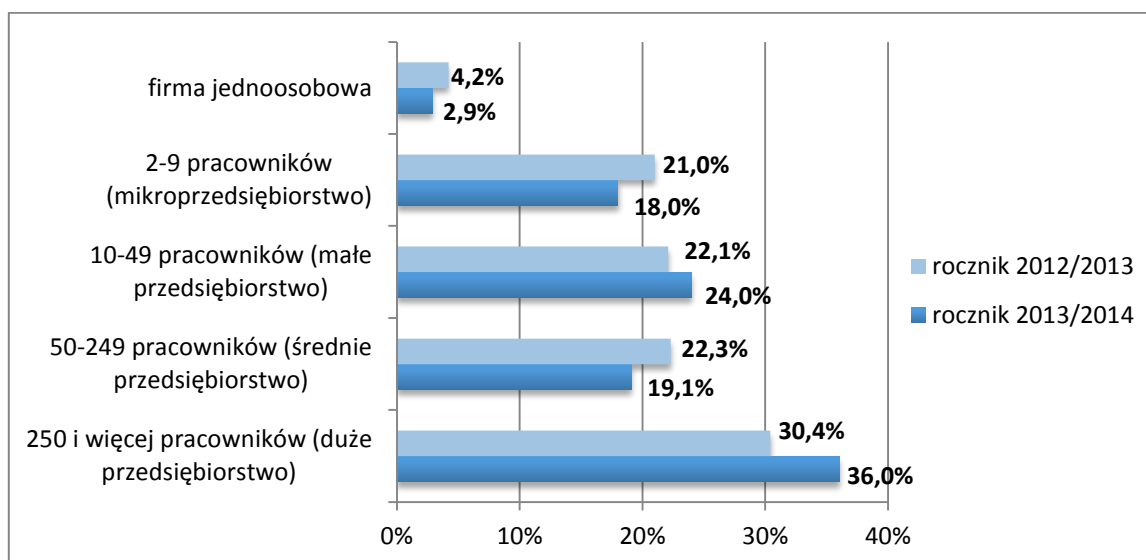
Pytanie o **wielkość podmiotu zatrudniającego** zadano absolwentom aktywnym zawodowo z wyjątkiem absolwentów prowadzących gospodarstwo rolne (n=455). Poproszono ich o podanie liczby pracowników zatrudnionych przez jednostkę będącą ich podstawowym miejscem pracy. 36% badanych wskazało na zatrudnienie w dużych firmach liczących od 250 pracowników wzwyż, a 24% pracuje w małych przedsiębiorstwach zatrudniających pracowników w przedziale od 10 do 49 osób. Zatrudnienie w przedsiębiorstwach o średniej wielkości (50-249 pracowników) znalazło 19,1% absolwentów, a mikroprzedsiębiorstwa (2-9 pracowników) przyjęły niewiele mniej

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

absolwentów UKSW (18%). Tylko 2,9% badanych zadeklarowało prowadzenie firmy jednoosobowej.

Porównując tegoroczne wyniki z badaniem przeprowadzonym w 2014 roku, obserwujemy tendencję spadkową zatrudnienia badanych absolwentów w firmach jednoosobowych, mikroprzedsiębiorstwach (2-9 pracowników) i przedsiębiorstwach średnich (50-249 pracowników) na rzecz większego zatrudnienia w przedsiębiorstwach małych (10-49 pracowników). Znaczny wzrost zatrudnienia Absolwentów UKSW obserwujemy również w dużych firmach (250 i więcej pracowników). Porównanie wyników obu badanych roczników absolwentów UKSW (rocznik 2012/2013 oraz 2013/2014) zostało przedstawione na poniższym wykresie.

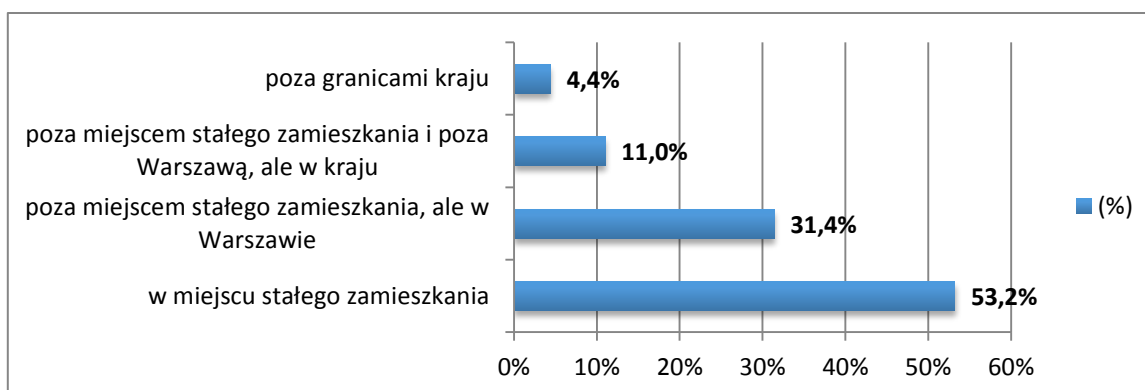
Wykres 26 Liczba pracowników zatrudnionych w firmie, w której pracuje absolwent UKSW (n=455 rocznik 2013/2014), n=566 rocznik 2012/2013).



Źródło: Opracowanie własne.

W ponad połowie przypadków **miejsce siedziby firmy, w której pracuje absolwent UKSW lub której jest właścicielem**, znajduje się w miejscu jego stałego zamieszkania (53,2%). Ponad 30% ankietowanych wskazało, że firma znajduje się poza miejscem stałego zamieszkania, ale w Warszawie, natomiast 11% absolwentów UKSW jest zatrudnionych w firmie, której siedziba znajduje się poza miejscem stałego zamieszkania i poza Warszawą, ale w kraju. Najmniej jest firm, które swoją siedzibę mają poza granicami kraju (4,4%).

Wykres 27 Miejsce siedziby firmy, w której pracuje absolwent UKSW lub jest jej właścicielem (n=455).

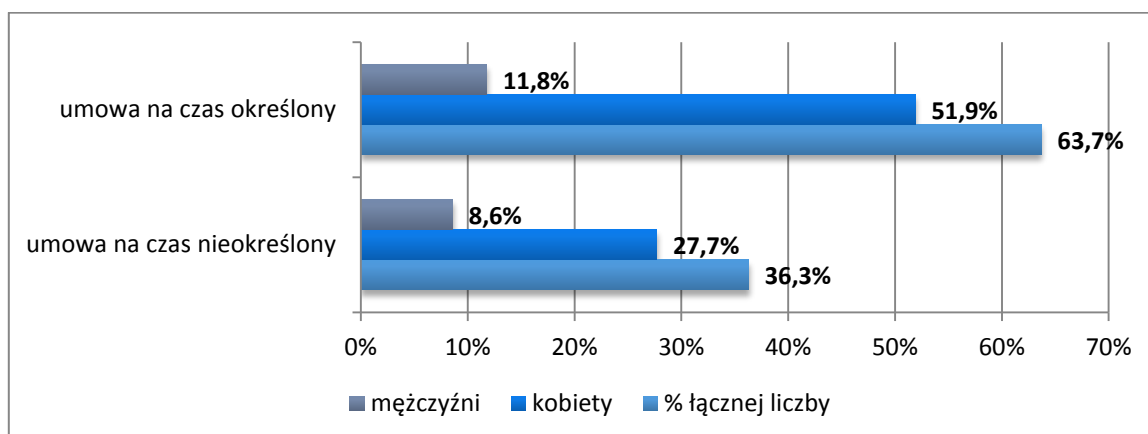


Źródło: Opracowanie własne.

6.3.1.2. Formy zatrudnienia

Badanie pozwoliło określić **formy i rodzaje umów** zawieranych między pracodawcami a absolwentami UKSW, **czas ich trwania, a także wymiar czasu pracy ankietowanych**. Respondenci w zdecydowanej większości (63,7% – wzrost w stosunku do poprzedniego roku o 2,5%) zatrudniani są na umowy na czas określony. Taki okres współpracy zadeklarowało 51,9% kobiet i 11,9% mężczyzn. 36,3% respondentów podpisało umowę na czas nieokreślony, z czego 27,7% stanowiły kobiety, a 8,6% mężczyźni. W roku 2014 umowę na czas nieokreślony zawarło 38,8% badanych.

Wykres 28 Okres zawarcia umowy o pracę z podziałem na stopień studiów (n=455).

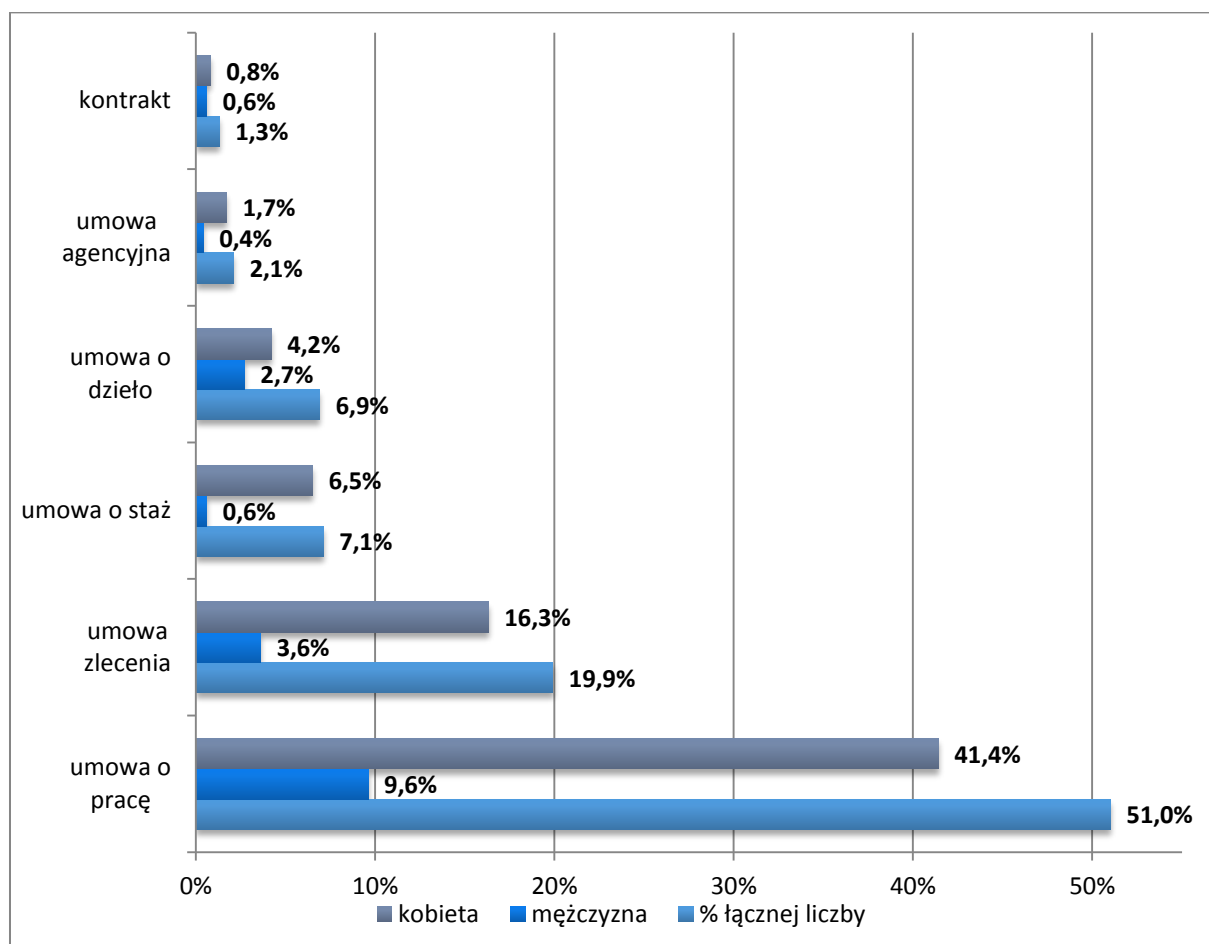


Źródło: Opracowanie własne.

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

W porównaniu do badania karier absolwentów UKSW rocznika 2012/2013 – biorąc pod uwagę cztery najpopularniejsze formy zatrudnienia: umowę o pracę, umowę zlecenie, umowę o dzieło oraz staż – w tegorocznym badaniu obserwujemy wzrost zatrudnienia na umowę o pracę oraz nieznaczny wzrost zatrudnienia na umowę o dzieło. W 2014 roku umowę o pracę podpisało 43,0% absolwentów UKSW, natomiast w roku 2015 jest to już 51,0% badanych. Na umowę o dzieło w 2015 roku wskazało 6,9% badanych, czyli zaledwie o 0,1% badanych więcej niż w roku 2014. Spadek z kolei, w tegorocznej edycji badania, odnotowujemy w zatrudnieniu absolwentów UKSW na umowę zlecenie oraz na umowę o staż. W 2014 roku 24,3% badanych zadeklarowało zatrudnienie na umowę zlecenie, natomiast w 2015 roku jest to 19,9% badanych. Umowę o staż zrealizowało 8,10% absolwentów UKSW rocznika 2012/2013, a 7,1% absolwentów rocznika 2013/2014. Szczegółowe wyniki z podziałem na płeć badanych zaprezentowano w tabeli poniżej.

Wykres 29 Rodzaj umowy obowiązującej absolwentów UKSW w ich głównym miejscu pracy z podziałem na płeć (n=522, pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%).

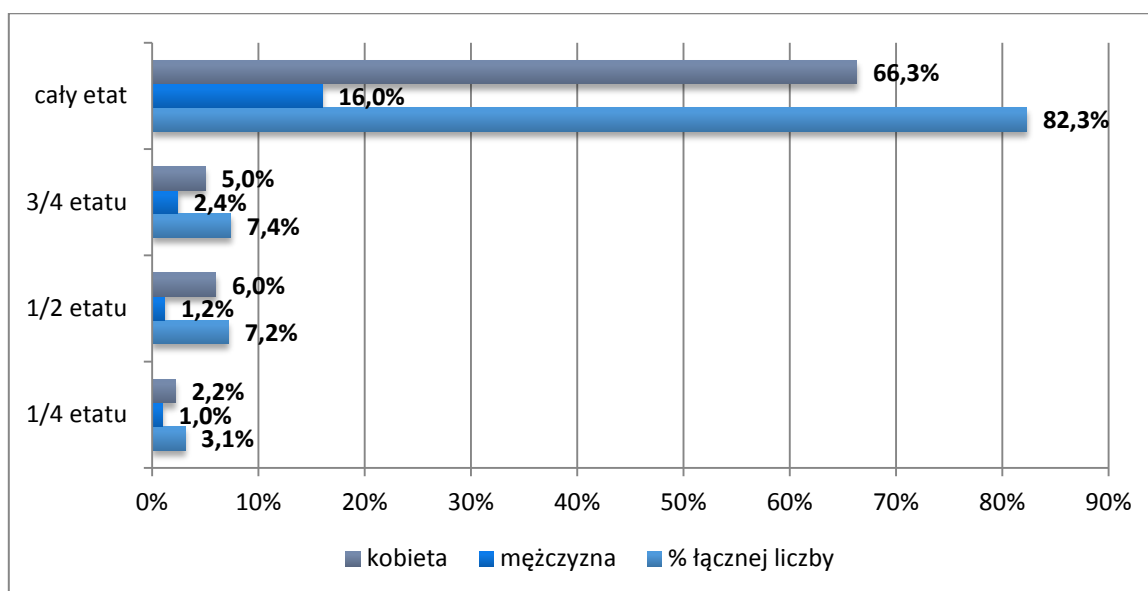


Źródło: Opracowanie własne.

4,4% respondentów skorzystało z odpowiedzi „inne” i podało następujące formy zatrudnienia: umowa o współpracę, własna działalność gospodarcza, umowa o współpracę – działalność gospodarcza, aplikacja prawnicza, umowa B2B (czyli kontrakt firma z firmą), wolontariat, praktyki studenckie, brak umowy.³⁹

Najwięcej badanych, bo niemal 82,3%, zatrudnionych jest na cały etat, z czego ponad 60% stanowią kobiety, a 16% mężczyźni; 7,4% absolwentów UKSW zatrudnionych jest na ¾ etatu, 7,2% na ½ etatu, a 5,1% na ¼ etatu. Wyniki z podziałem na płeć zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Wykres 30 Wymiar czasu pracy, w jakim zatrudnieni są absolwenci UKSW z podziałem na płeć (n=418).



Źródło: Opracowanie własne.

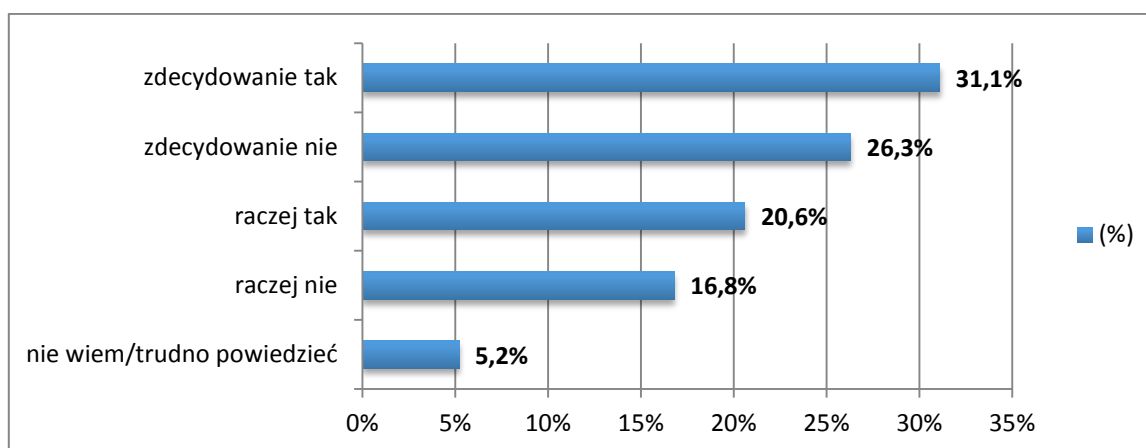
35 osób skorzystało z możliwości wyboru odpowiedzi „inne” i podało różne wymiary czasu pracy, np. 1,5 etatu, praca doraźna, praca wakacyjna, zmienny wymiar czasu pracy, nienormowany czas pracy.

³⁹ Wyeliminowano odpowiedzi powtarzające się.

6.3.1.3. Zadowolenie z wykonywanej pracy oraz uzyskiwane dochody

Nieco **ponad połowa (51,7%)** pracujących absolwentów UKSW stwierdziło, że **wykonywana przez nich praca jest zgodna z ukończonym przez nich kierunkiem studiów.**⁴⁰ Zdecydowanie twierdząco wypowiada się 31,1% badanych. Mniejsza grupa (43,1%) **deklaruje, że obecny zakres obowiązków nie odpowiada ich wiedzy, umiejętnościom i kompetencjom nabytym podczas studiów**, z czego 26,3% respondentów podkreśla wyjątkową niezgodność wykonywanej pracy z ukończonym kierunkiem studiów. Szczegółowe wyniki badania zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 31 Zgodność wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy z ukończonym przez nich kierunkiem studiów na UKSW (n=457)



Źródło: Opracowanie własne.

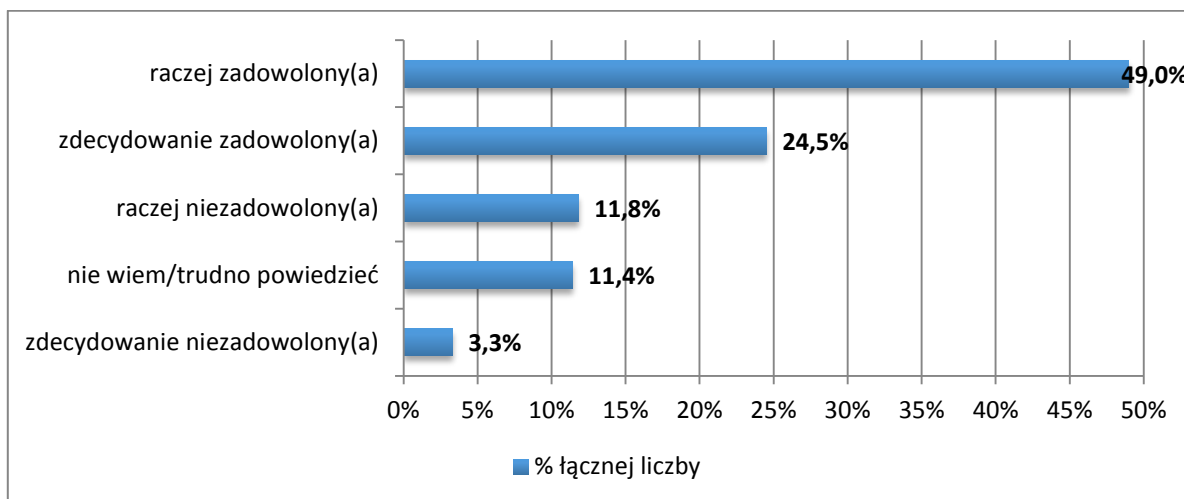
Warto podkreślić, że tylko 9% badanych absolwentów UKSW zatrudnionych jest na stanowisku kierowniczym, aczkolwiek więcej niż w roku 2014 (6,9% badanych), z czego 10,8% to absolwenci studiów I stopnia, 7,9% – II stopnia, a 8,3% – jednolitych studiów magisterskich⁴¹.

⁴⁰ Badanie karier zawodowych absolwentów UKSW rocznika 2013/2014, w porównaniu do badania karier zawodowych absolwentów UKSW rocznika 2012/2013 wykazało większą zgodność wykonywanej pracy z ukończonym kierunkiem studiów – w 2014 roku liczba absolwentów wykonujących pracę zgodną z ukończonym kierunkiem studiów wynosiła 47,4%.

⁴¹ Wyniki dotyczące piastowania kierowniczego stanowiska przez absolwentów UKSW rocznika 2012/2013 kształtowały się następująco – z 6,9% absolwentów zajmujących kierownicze stanowisko 2,1% stanowili absolwenci studiów I stopnia, 3,0% – II stopnia, a 1,6% – absolwenci jednolitych studiów magisterskich.

Pracujący absolwenci UKSW określili również **stopień zadowolenia z wykonywanej pracy**. Zdecydowana większość badanych (73,5%) wyraziła swoje zadowolenie z wykonywanej pracy, z czego 49,0% jest raczej zadowolona, a 24,5% badanych zdecydowanie zadowolona. Tylko 15,1% respondentów wskazała na niezadowolenie z pracy, którą wykonuje: 11,8% jest raczej niezadowolonych, a 3,3% zdecydowanie niezadowolonych.

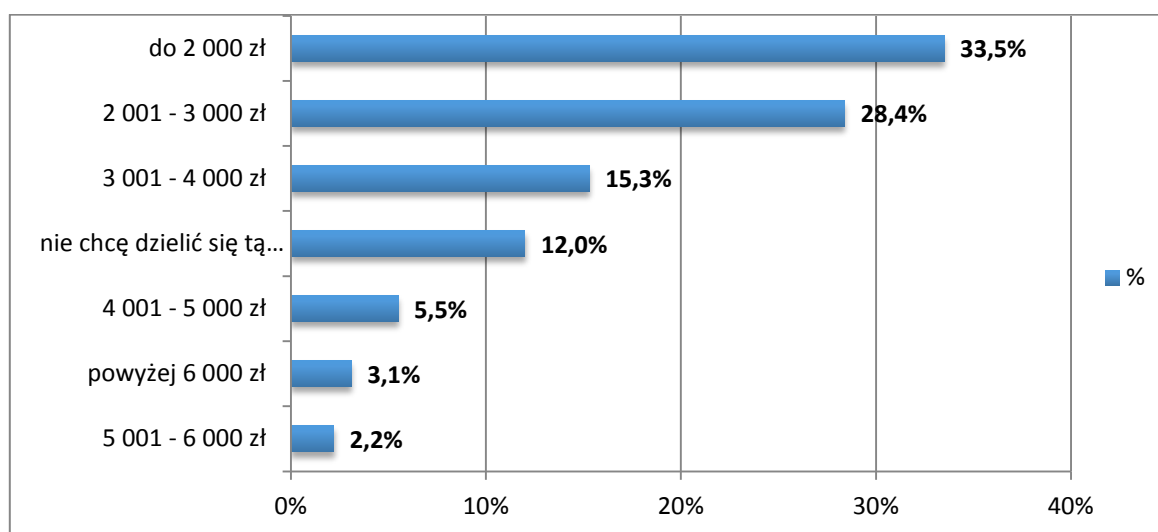
Wykres 32 Stopień zadowolenia z wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy (n=457).



Źródło: Opracowanie własne.

Absolwenci UKSW poproszeni zostali o ujawnienie uzyskiwanych miesięcznych dochodów własnych brutto. Wyniki zawiera wykres zamieszczony poniżej.

Wykres 33 Miesięczne dochody własne brutto uzyskiwane przez absolwentów UKSW (na podstawie średniej z ostatnich trzech miesięcy, n=457).



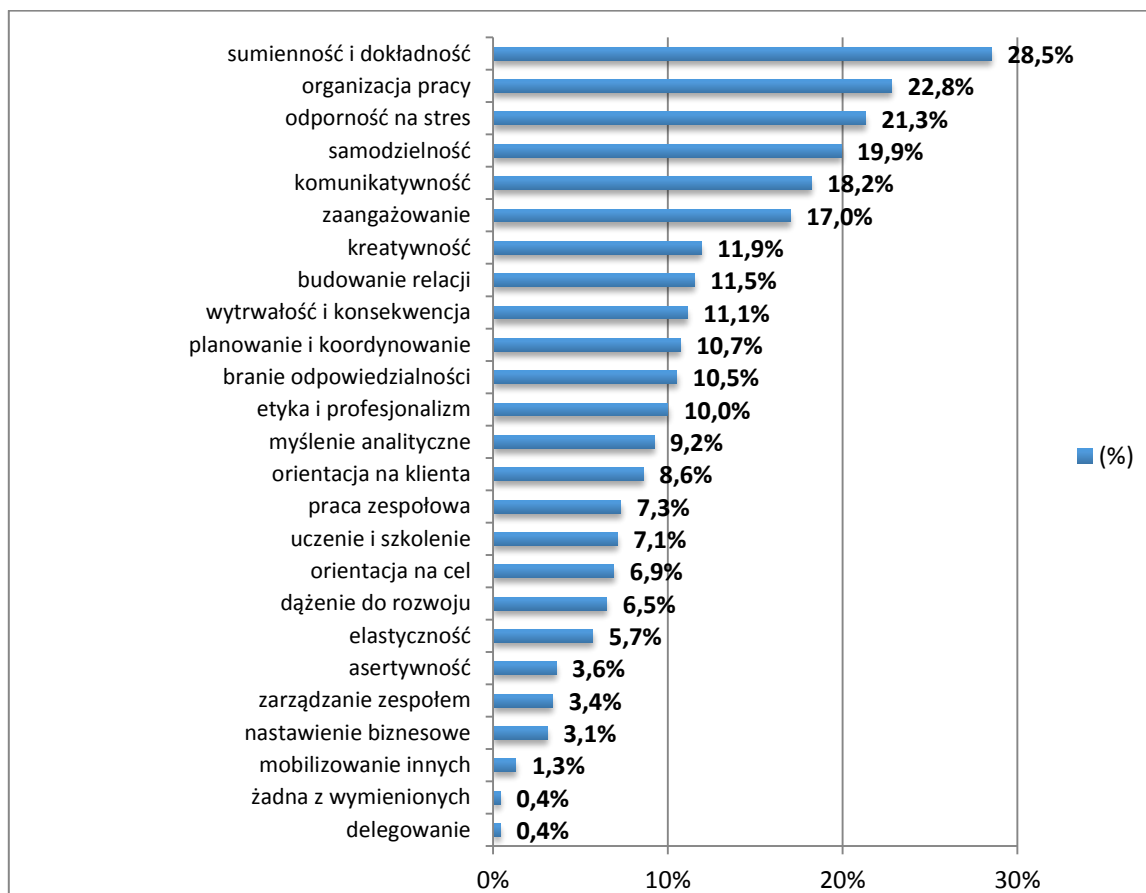
Źródło: Opracowanie własne.

12% badanych nie chciało dzielić się informacją o swoich zarobkach. Najliczniejszą grupę respondentów (33,5%), którzy zdecydowali się na wskazanie przedziału miesięcznych dochodów, stanowili absolwenci uzyskujący dochody nieprzekraczające 2 000 zł brutto. 28,4% badanych wskazało na przedział 2 001 – 3 000 zł brutto osiągniętych dochodów, natomiast znacznie mniej – 15% badanych – zadeklarowało dochody w przedziale 3 001 – 4 000 zł. Tylko 5,5% badanych zarabia powyżej 4 001 zł brutto. Co ciekawe, więcej osób (3,1%) wskazało na uzyskiwane zarobki powyżej 6 000 zł brutto niż na zarobki w przedziale 5 001 – 6 000 zł. Stanowią oni jednak zdecydowaną mniejszość wśród pracujących absolwentów UKSW.

6.3.1.4. Kompetencje niezbędne do właściwego wykonywania obowiązków zawodowych

Absolwenci UKSW, którzy wzięli udział w tegorocznym badaniu, utworzyli listę kompetencji w ich opinii niezbędnych do właściwego wykonywania obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem lub prowadzeniem działalności gospodarczej. Ankietowani mieli możliwość wyboru maksymalnie trzech odpowiedzi spośród dwudziestu pięciu. Zdaniem badanych, aby spełnić oczekiwania pracodawcy lub dobrze prowadzić własną firmę, należy być przede wszystkim sumiennym i dokładnym (28,5%), być dobrze zorganizowanym (22,8%) i odpornym na stres (21,3%). Absolwenci wskazali również na samodzielność (19,9%), komunikatywność (18,2%) oraz na zaangażowanie w pracę (17%). Najmniej pożądanymi kompetencjami według absolwentów UKSW są: zarządzanie zespołem (3,4%), nastawienie biznesowe (3,1%), mobilizowanie innych (1,3%) oraz tzw. delegowanie (0,4%) – należy jednak podkreślić, iż są to kompetencje z zakresu tzw. kompetencji zarządczych, które można rozwinąć w procesie rozwoju zawodowego. Szczegółowe informacje na temat kompetencji zamieszczono na wykresie znajdującym się poniżej.

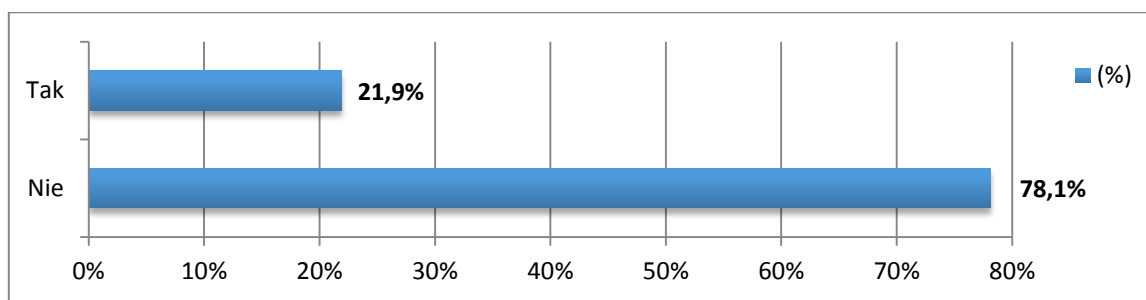
Wykres 34 Kompetencje, które zdaniem absolwentów UKSW są niezbędne do właściwego wykonywania obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem/prowadzeniem działalności zawodowej (n=457; wyniki nie sumują się do 100%, pytanie wielokrotnego wyboru).



Źródło: Opracowanie własne.

W nawiązaniu do sugestii jednego z członków Polskiej Komisji Akredytacyjnej, który podczas wizytacji w Biurze Karier w 2013 roku zasugerował, że warto byłoby mobilizować absolwentów do tego, by podejmowali się zachęcania swoich pracodawców do uczestnictwa w prowadzonych przez ich uczelnię badaniach potrzeb pracodawców, również w tegorocznej edycji badania zmierzono skłonność badanych absolwentów w tym zakresie. Zdecydowana większość badanych absolwentów UKSW (78,1%) nie przejawia **skłonności do zachęcenia swojego pracodawcy, aby wypełnił ankietę na temat zapotrzebowania pracodawców na kompetencje i kwalifikacje**. Niemal 22% badanych wykazuje zainteresowanie wspomnianą inicjatywą.

Wykres 35 Skłonność absolwentów UKSW do zachęcenia swojego pracodawcy do wypełnienia ankiety dotyczącej zapotrzebowania pracodawców na kompetencje i kwalifikacje absolwentów szkół wyższych (n=457).



Źródło: Opracowanie własne.

6.3.2. Bezrobotni absolwenci UKSW

W badaniu karier zawodowych absolwentów UKSW rocznika 2013/2014 obserwacji podlegała także grupa absolwentów biernych zawodowo. Bezrobotnym absolwentom UKSW (n=65)⁴² postawiono pytania służące diagnozie:

- przyczyn braku ich aktywności zawodowej,
- sposobów poszukiwania pracy,
- oczekiwań absolwentów w stosunku do sytuacji zawodowej na rynku pracy.

Respondenci reprezentujący grupę bezrobotnych poproszeni zostali o wskazanie wszystkich możliwych przyczyn, z powodu których w momencie badania posiadali status bezrobotnego. Większość badanych absolwentów UKSW nie podjęła pracy bezpośrednio po studiach, ponieważ w dalszym ciągu studiuje (6,3%), natomiast 1,5% badanych sprawuje opiekę nad dziećmi lub innymi członkami rodziny. Badanie pokazało, że dla 1,3% absolwentów UKSW los nie był przychylny i nie mogli oni znaleźć pracy. Innymi powodami bierności zawodowej absolwentów UKSW, które uplasowały się na poziomie łącznie 1,8% były: przygotowywanie się do kolejnych studiów lub aplikacji/podnoszenie kwalifikacji (0,6%), problemy zdrowotne (0,6%), decyzja o zwolnieniu się z pracy (0,6%). 0,2% badanych nie pracowało w momencie przeprowadzania badania, ponieważ zostali zwolnieni. Żaden

⁴² W 2014 roku grupa absolwentów UKSW biernych zawodowo liczyła n=87. Nie jest to znaczna różnica w stosunku do roku bieżącego, ale można pokusić się o wniosek, że absolwenci UKSW coraz lepiej radzą sobie na rynku pracy.

z badanych absolwentów nie wybrał odpowiedzi: „pomagam w interesie rodzinnym”, „chciałem(am) odpocząć po wysiłku związanym z ukończeniem studiów”. Badani absolwenci mieli również możliwość podania innych przyczyn swojej bierności zawodowej – łącznie 0,6% badanych podało, że: „pracują, ale niezarobkowo”, „są zależni od innych lub zmieniają kierunek swojej kariery”, „zdobywają inne kwalifikacje”.

Absolwenci, którzy odeszli lub zostali zwolnieni z pracy (n=4), zostali poproszeni o wskazanie, jaki był tego powód. Dwie główne przyczyny (odmiennie odpowiedzieli absolwenci badani w 2014 roku⁴³) wskazane przez ankietowanych, to stres i presja w miejscu pracy (0,4%) oraz powody osobiste (0,4%). Dodatkowo brak wystarczającego docenienia wykonywanej pracy (0,2%), niewystarczające możliwości rozwoju (0,2%), jak również brak czasu na życie prywatne (0,2%) skłoniły absolwentów do zwolnienia się z pracy, przez co w trakcie badania mieli oni status bezrobotnych. Zbyt niskie wynagrodzenie/brak podwyżki, niedogodna lokalizacja, małe możliwości kariery/nikłe szanse awansu, brak dbałości o pracownika, wysokie wymagania/oczekiwania dotyczące realizacji zadań czy też niezgodność wykonywanych obowiązków z posiadanymi kompetencjami – nie miały wpływu na powyższy stan badanych absolwentów. Jeden absolwent UKSW wybrał odpowiedź „inne”, podając główną przyczynę, przez którą posiadał status bezrobotnego w momencie przeprowadzania badania: „poważne problemy finansowe firmy zmusiły zarząd do szukania oszczędności, jako pracownik z najmłodszym stażem zostałam zwolniona (wciąż utrzymuję kontakt z firmą oraz jej pracownikami, rozstaliśmy się w przyjaznej atmosferze)”⁴⁴.

Bezrobotni absolwenci wskazywali także na **trudności w znalezieniu pracy**. Główną tego przyczyną okazało się niewystarczające doświadczenie zawodowe absolwentów – na tę odpowiedź wskazało 83,3% badanych, natomiast 16,7% nie potrafiło określić przyczyny takiej sytuacji. Tylko jedna osoba (wybierając odpowiedź „inne”) spośród bezrobotnych absolwentów UKSW, odpowiedziała, że na rynku pracy jest duża konkurencja.

⁴³ Badani absolwenci rocznika 2012/2013 wskazywali przede wszystkim na takie czynniki, jak: brak wystarczającego doceniania pracy (0,7%), negatywne relacje w pracy (0,4%).

⁴⁴ Autentyczna wypowiedź absolwenta udzielającego odpowiedzi na pytanie o główne przyczyny odejścia lub zwolnienia się z pracy.

W przeciwieństwie do badania przeprowadzonego w 2014 roku⁴⁵, tegoroczne badanie pokazało, że przeszkodą w znalezieniu pracy nie był brak znajomości języka obcego ani niewystarczające wykształcenie czy też brak wykształcenia zgodnego z oczekiwaniami pracodawcy. Badani absolwenci nie wskazali również na nieodpowiednią płeć czy wiek jako na przeszkody utrudniające podjęcie pracy. Nie identyfikowali się z odpowiedzią: „nie spotkałem(am) pracodawcy, który spełniłby moje oczekiwania/wymagania”.

Obecnie w grupie niepracujących absolwentów UKSW (n=65), pracy szuka 55,4% ankietowanych. Natomiast w tej samej subpopulacji tylko 15,4% badanych jest zarejestrowanych w Urzędzie Pracy.

Absolwenci zostali zapytani o przyczyny poszukiwania pracy. Najczęściej wymieniali następujące przyczyny: powrót do pracy po dłuższej przerwie (4,0%), chęć znalezienia satysfakcjonującej pracy (3,6%) lub poprawa warunków finansowych (3,6%), chęć znalezienia pracy zgodnej z ukończonym kierunkiem studiów (2,9%), konieczność zdobycia środków do życia (2,7%). Nieco mniej osób wskazało na: chęć zmiany dotychczasowego życia (1,7%) oraz na chęć podjęcia swojej pierwszej pracy (1,7%). 1,1% badanych chce zająć się zupełnie czymś nowym, a zaledwie 0,4% poszukuje pracy, ponieważ ważne jest dla nich, aby pracować w międzynarodowym środowisku/doskonalić swoje umiejętności językowe. Jeden absolwent jako przyczynę poszukiwania pracy podał konieczność spłaty długów.

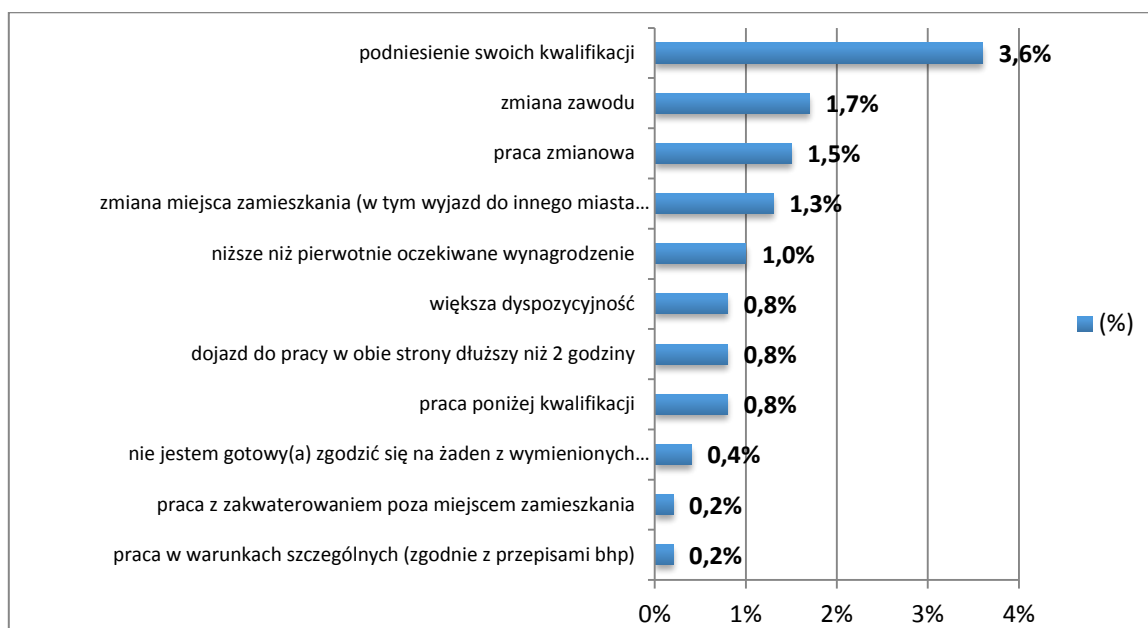
Aby otrzymać pracę, bezrobotni absolwenci UKSW w pierwszej kolejności są gotowi podnieść swoje kwalifikacje (3,6%) – podobnie jak absolwenci biorący udział w badaniu w 2014 roku (7,5%), a 1,7% badanych zdecydowałaby się na zmianę zawodu, kiedy to w 2014 roku absolwenci bardziej byli skłonni zaakceptować niższe niż pierwotnie oczekiwane wynagrodzenie (3,6%)⁴⁶. Mniejsza liczba badanych byłaby skłonna przyjąć zmianowy tryb pracy (1,5%), a tylko 1,3% badanych zmieniłoby miejsce zamieszkania (w tym wyjazd do innego miasta w Polsce czy też za granicę). Szczegółowe wyniki zostały przedstawione na poniższym wykresie.

⁴⁵ W 2014 roku dla 17,6% poszukujących pracy problemem okazała się niewystarczająca znajomość języka obcego, po 5,9% wskazań miały odpowiedzi dotyczące niewystarczającego wykształcenia oraz braku wykształcenia zgodnego z oczekiwaniami pracodawcy.

⁴⁶ W badaniu przeprowadzonym w 2015 roku na taką ewentualność było w stanie przystać tylko 1,0% badanych.

RAPORT BADANIA KARIER ZAWODOWYCH ABSOLWENTÓW UKSW 2013-2014

Wykres 36 Warunki, które absolwenci UKSW są w stanie zaakceptować, aby otrzymać pracę (n=65; wyniki nie sumują się do 100%, pytanie wielokrotnego wyboru).



Źródło: Opracowanie własne.

7. WNIOSKI I REKOMENDACJE

- Niezbędna jest instytucjonalizacja kooperacji między UKSW a podmiotami gospodarki narodowej przez powołanie ośrodka pośredniczącego lub stanowisk zajmujących się współpracą pomiędzy szkolnictwem wyższym a podmiotami rynku na wzór Centrum Obsługi Inwestora, Stanowiska ds. transferu wiedzy i technologii, biura lub centrum obsługi podmiotów zewnętrznych.
- Adaptacja oferty uczelni do potrzeb rynku. Segmentacja i profilowanie rynkowego potencjału uczelni, przez konsultacje trójstronne: uczelnie – przedsiębiorstwa – jednostki samorządu terytorialnego, także w ramach Wydziałowych Rad Biznesu.
- Zwiększenie działalności promocyjnej i badanie efektywności spontanicznej oraz wspomaganie podejmowanych działań.
- Ewaluacja polityki wsparcia innowacyjności lokalnej gospodarki przez UKSW.
- Konstrukcja repozytorium danych dotyczących realizowanych przez uczelnie projektów w sektorze B+R.
- Uruchomienie studiów podyplomowych oraz kursów z zakresu zarządzania rozwojem gospodarczym, w tym technologicznym i organizacyjnym przedsiębiorstw.
- W ramach nabywania kompetencji zawodowych wzmocnienie tzw. twardych umiejętności zawodowych zwiększających pozycję na rynku.
- Dookreślenie i promocja oferty przez instytucje naukowe, która pozwoliłaby przedsiębiorstwom zorientować się, w jakich obszarach jest możliwa współpraca, czego może dotyczyć i co dana instytucja jest w stanie zapewnić.
- Dokładniejsza analiza rynku pracy przez uczelnię oraz dostosowywanie oferty dydaktycznej do panujących warunków (dotyczy programu, jak i limitów miejsc na poszczególnych kierunkach).
- Wyniki badań wskazują, że powinno zwiększać się świadomość studentów dotyczącą danych kierunków studiów oraz możliwych po nich perspektyw zawodowych ponieważ wielu studentów wciąż dokonuje wyboru kompetencji i kwalifikacji w ramach kierunków w sposób przypadkowy.
- Ważnym wnioskiem wynikającym z analizy zebranego materiału jest dostrzegana przez badanych konieczność większego zorientowania badań naukowych na rynek. Oznacza

to podejmowanie przez naukowców projektów, które mają potencjał komercjalizacji. Niemniej należy mieć na uwadze, że jest to przede wszystkim kwestia zmiany systemu wartości naukowców, co jest procesem długotrwałym, trudnym, wymagającym stworzenia jasnych i przejrzystych możliwości zaspokajania interesów, ale także dostarczenia definicji sytuacji, które nadałyby tym możliwościom pozytywne znaczenie (oparte na dotychczasowych symbolach i wyznacznikach prestiżu) oraz zapewniłyby poczucie bezpieczeństwa i pewności.

- Stymulowanie mobilności pracowników naukowych i przedsiębiorców (np. stanowiska *visiting profesor*) oraz kierowanie pracowników na staże.
- Strategia UKSW wymaga uzupełnień w obszarze celów związanych ze współpracą z otoczeniem gospodarczym. W szczególności przemyslenia wymagają kwestie związane z procedurami praktycznej realizacji celów oraz monitorowania ich skuteczności.

8. BIBLIOGRAFIA

Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zmianie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym oraz niektórych innych ustaw.

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Misja i strategia Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie na lata 2014-2020.

Załącznik do Zarządzenia nr 8/2015 Rektora Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie z dnia 13 lutego 2015 r. w sprawie procedury wewnętrznego monitoringu karier zawodowych absolwentów.

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, *Raport z badania karier zawodowych Absolwentów UKSW 2012-2013*, Warszawa 2014.

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, *Raporty z „Diagnozy potrzeb pracodawców w celu określenia profilu absolwenta UKSW odpowiadającego potrzebom rynku pracy oraz gospodarki opartej na wiedzy w ramach projektu: Kwalifikacja Jakości w Uniwersytecie”*, Warszawa 2013-2014.

Badanie rynku pracy w województwie mazowieckim II edycja – maj 2007.

Bezrobocie w województwie mazowieckim – opracowanie Zespół ds. Statystyk Rynku Pracy, Wydział Regionalny Polityki Rynku Pracy, sierpień 2014, nr 8.

Gatnar E., Walesiak M., *Metody statystycznej analizy wielowymiarowej w badaniach marketingowych*, Wrocław 2004, s. 317.

Główny Urząd Statystyczny, *Szkoły wyższe i ich finanse w 2011*, Warszawa 2012.

Poznańska K., Zarzecki M., Matuszewski P., Rudowski A., *Diagnoza współpracy między szkolnictwem wyższym i sferą gospodarczą, w tym ekspertyza np. innowacyjnych przedsiębiorstw na Mazowszu*, Politechnika Warszawska, Warszawa 2012.

Politechnika Warszawska, *Diagnoza zapotrzebowania na kwalifikacje i kompetencje absolwentów uczelni wyższych Mazowsza wchodzących na rynek pracy. Raport z badania*, Warszawa 2012.

Projekt Narodowej Strategii Rozwoju Regionalnego na lata 2007-2013, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.

http://www.absolwenci.uksw.edu.pl/karta_absolwenta/aktualnosci (dostęp: 05.10.2015).

<http://www.nauka.gov.pl/aktualnosci-ministerstwo/ustawa-prawo-o-szkolnictwie-wyzszym-juz-z-podpisem-prezydenta.html> (dostęp: 27.09.2014).

9. SPIS TABEL

Tabela 1 Słownik terminów.....	4
Tabela 2 Płeć.....	15
Tabela 3 Województwo, w którym jest obecnie zameldowany(a) Absolwent(ka) UKSW (n=522; wyniki sumują się do 100%).....	16
Tabela 4 Forma studiów i stopień studiów ukończonych na UKSW w roku akademickim 2013/2014 (n=522).....	17
Tabela 5 Liczba respondentów, którzy ukończyli studia w UKSW w roku akademickim 2013/2014 roku z podziałem na wydziały i tryb studiów (n=522).....	17
Tabela 6 Odsetkowa struktura próby według ukończonego w roku akademickim 2013/2014 kierunku studiów (n=522).	18
Tabela 7 Odsetkowa struktura próby według ukończonego stopnia studiów (studia pierwszego stopnia) z podziałem na wydziały i kierunki studiów (n=196).....	19
Tabela 8 Odsetkowa struktura próby według ukończonego stopnia studiów (studia drugiego stopnia) z podziałem na wydziały i kierunki studiów (n=193).	20
Tabela 9 Odsetkowa struktura próby według ukończonego stopnia studiów (jednolite studia magisterskie) z podziałem na wydziały i kierunki studiów (n=193).....	21
Tabela 10 Segmentacja absolwentów UKSW według hierarchicznej analizy skupień – rozkłady częstości wskazań.....	25
Tabela 11 Źródła informacji na temat UKSW (n=522; odpowiedzi nie sumują się do 100%, możliwość wyboru wielu odpowiedzi).....	29
Tabela 12 Czynniki, którymi kierowali się Absolwenci wybierający studia na UKSW (n=522).	30
Tabela 13 Ocena ukończonego w roku akademickim 2013/2014 na UKSW kierunku studiów z różnych perspektyw (n=522).....	31
Tabela 14 Ocena wybranych kategorii (n=522).....	32
Tabela 15 Plany edukacyjne absolwentów z podziałem na ukończony wydział (n=522).	42
Tabela 16 Plany edukacyjne absolwentów UKSW dotyczące dodatkowego kształcenia po ukończeniu studiów (n=522).	44
Tabela 17 Plany edukacyjne absolwentów UKSW dotyczące dodatkowego kształcenia po ukończeniu studiów z podziałem na ukończony wydział (n=522).	44

Tabela 18 Wysokość wynagrodzenia brutto, które jest satysfakcjonujące dla absolwenta UKSW zaraz po ukończeniu studiów z podziałem na wydziały (n=522).....	56
Tabela 19 Sekcje PKD (Polska Klasyfikacja Działalności), do których zakwalifikowane została działalność instytucji będącej podstawowym miejscem zatrudnienia dla absolwentów UKSW (n=457).	73

10. SPIS WYKRESÓW

Wykres 1 Wielkość miejscowości, w której mieszkali Absolwenci UKSW przed podjęciem studiów i obecnie (n=522).....	16
Wykres 2 Miara Silhouette (statystycznej poprawności modelu homogenizacji wewnątrzgrupowej i heterogenizacji międzygrupowej wyróżnionych segmentów).	23
Wykres 3 Skala predyktora.....	24
Wykres 4 Rozmiary grup.	26
Wykres 5 Renoma UKSW (n=522).	33
Wykres 6 Działania ze strony UKSW mogące zachęcić absolwentów do utrzymywania kontaktu z uczelnią po zakończeniu studiów (n=522; wyniki nie sumują się do 100%; możliwość wyboru wielu odpowiedzi).	36
Wykres 7 Lista kompetencji, których nabycie okazało się możliwe podczas studiowania na UKSW (n=522; wyniki nie sumują się do 100%; możliwość wyboru wielu odpowiedzi).	39
Wykres 8 Plany edukacyjne absolwentów UKSW (n=522).....	42
Wykres 9 Dziedziny, w zakresie których absolwenci UKSW podjęli dodatkowe kształcenie (n=522; wyniki nie sumują się do 100%; pytanie wielokrotnego wyboru).	46
Wykres 10 Sposoby zdobywania doświadczenia zawodowego podczas studiów na UKSW (n=522; wyniki nie sumują się do 100%; pytanie wielokrotnego wyboru).	47
Wykres 11 Wpływ doświadczeń zawodowych zdobywanych przez Absolwentów UKSW w trakcie studiów na ich przygotowanie do wejścia na rynek pracy (n=522).	48
Wykres 12 Czynniki stawiane przez absolwentów UKSW na pierwszym miejscu przy wyborze praktyk/staży/wolontariatu (n=522).	49
Wykres 13 Ocena różnych aspektów praktyk zawodowych (n=522).....	50

Wykres 14 Kompetencje nabywane podczas praktyk zawodowych (n=522; wyniki nie sumują się do 100%; pytanie wielokrotnego wyboru).	51
Wykres 15 Sposoby angażowania się w życie uczelni lub/i studenckie (n=522; wyniki nie sumują się do 100%; pytanie wielokrotnego wyboru).....	52
Wykres 16 Plany absolwentów UKSW dotyczące osiągnięć w ich karierze zawodowej (n=522).	53
Wykres 17 Czas oczekiwania przez absolwentów UKSW na awans zawodowy (n=522).....	54
Wykres 18 Wysokość wynagrodzenia brutto, które jest satysfakcjonujące dla absolwenta UKSW zaraz po ukończeniu studiów z podziałem na płeć i stopień studiów (n=522).	55
Wykres 19 Aktualny status zawodowy absolwentów UKSW w okresie do 6 miesięcy po ukończeniu studiów (n=522).	65
Wykres 20 Skłonność absolwenta UKSW do przeprowadzenia się do innego województwa w Polsce oraz do innego kraju ze względu na interesującą ofertę pracy (n=522).....	66
Wykres 21 Źródła, z których korzystają absolwenci UKSW szukając pracy (n=522, odpowiedzi nie sumują się do 100%, pytanie wielokrotnego wyboru).....	68
Wykres 22 Czynniki, którymi kierują się absolwenci UKSW przy wyborze miejsca pracy (n=522, wyniki nie sumują się do 100%, pytanie wielokrotnego wyboru).	69
Wykres 23 Czas rozpoczęcia pracy przez absolwentów UKSW (n=457).	70
Wykres 24 Czas poszukiwania pracy przez absolwentów UKSW po ukończeniu przez nich studiów (n=110).	71
Wykres 25 Aktualna sytuacja zawodowa absolwentów UKSW (n=457).....	72
Wykres 26 Liczba pracowników zatrudnionych w firmie, w której pracuje absolwent UKSW (n=455 rocznik 2013/2014), n=566 rocznik 2012/2013).....	74
Wykres 27 Miejsce siedziby firmy, w której pracuje absolwent UKSW lub jest jej właścicielem (n=455).	75
Wykres 28 Okres zawarcia umowy o pracę z podziałem na stopień studiów (n=455).....	75
Wykres 29 Rodzaj umowy obowiązujący absolwentów UKSW w ich głównym miejscu pracy z podziałem na płeć (n=522, pytanie wielokrotnego wyboru, odpowiedzi nie sumują się do 100%).....	76
Wykres 30 Wymiar czasu pracy, w jakim zatrudnieni są absolwenci UKSW z podziałem na płeć (n=418).....	77

Wykres 31 Zgodność wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy z ukończonym przez nich kierunkiem studiów na UKSW (n=457)	78
Wykres 32 Stopień zadowolenia z wykonywanej przez absolwentów UKSW pracy (n=457)..	79
Wykres 33 Miesięczne dochody własne brutto uzyskiwane przez absolwentów UKSW (na podstawie średniej z ostatnich trzech miesięcy, n=457).	79
Wykres 34 Kompetencje, które zdaniem absolwentów UKSW są niezbędne do właściwego wykonywania obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem/prowadzeniem działalności zawodowej (n=457; wyniki nie sumują się do 100%, pytanie wielokrotnego wyboru).	81
Wykres 35 Skłonność absolwentów UKSW do zachęcenia swojego pracodawcy do wypełnienia ankiety dotyczącej zapotrzebowania pracodawców na kompetencje i kwalifikacje absolwentów szkół wyższych (n=457).....	82
Wykres 36 Warunki, które absolwenci UKSW są w stanie zaakceptować, aby otrzymać pracę (n=65; wyniki nie sumują się do 100%, pytanie wielokrotnego wyboru).	85

11. SPIS KARTOGRAMÓW

Kartogram 1 Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej według powiatów w województwie mazowieckim (Polska=100).....	60
--	----

12. SPIS SCHEMATÓW

Schemat 1 Operacyjne ograniczenia wariantów technik badawczych.	10
--	----