

Małgorzata Rosalska*

DYFERENCJACJA OFERT DORADCZYCH DLA STUDENTÓW – PRÓBA DIAGNOZY ZJAWISKA

DIFFERENTIATION OF COUNSELING OFFERS FOR STUDENTS – AN ATTEMPT TO DIAGNOSE THE PHENOMENON

ABSTRACT: The article aims to diagnose the phenomenon of expansion and dispersion of offers of counselling for students at Polish universities. The differentiation of counselling offers for students will be discussed in relation to two aspects: expansion, which refers to the scope of counselling support, and dispersion, which describes the increase in the number of entities offering counselling to those studying at universities. The point of reference here will be elements of the classical concept of expanded diagnosis proposed by Stefan Ziemiński. In addition to describing the phenomenon, an exploratory and prognostic diagnosis will be offered. The evolution of the offer of academic career offices and new offers emerging in academic communities will be presented. Based on these analyses, selected indicators will be identified to explain the direction and dynamics of changes in counselling addressed to students.

KEYWORDS: counseling, students, higher education institutions.

ABSTRAKT: Celem artykułu jest próba rozpoznania zjawiska poszerzenia i rozproszenia ofert doradczych dla studentów polskich uczelni. Dyferencjacja ofert doradczych dla studentów zostanie omówiona w dwóch aspektach: poszerzenia, które dotyczy zakresu wsparcia doradczego, oraz rozproszenia, które opisuje wzrost liczby podmiotów oferujących doradztwo dla osób kształcących się w uczelniach wyższych. Punktem odniesienia będą elementy klasycznej koncepcji diagnozy rozwiniętej zaproponowanej przez Stefana Ziemińskiego. Poza opisem zjawiska zaproponowane zostanie także diagnoza o charakterze eksplanacyjnym i prognostycznym. Zaprezentowane zostaną ewolucja oferty akademickich biur karier oraz nowe oferty pojawiające się w społecznościach akademickich. Na podstawie tych analiz wskazane zostaną wybrane tropy wyjaśniające kierunek i dynamikę przemian w zakresie doradztwa adresowanego do studentów.

SŁOWA KLUCZOWE: doradztwo, studenci, uczelnie wyższe.

Celem artykułu jest diagnoza zjawiska poszerzenia i rozproszenia ofert doradczych dla studentów polskich uczelni. Procesy te warunkowane są wieloma czynnikami, które warto rozpoznawać i monitorować. Mają one różny charakter i dynamikę, różna jest także ich siła w poszczególnych uczelniach. Od roku 1993, kiedy na Uniwersytecie im. Mikołaja Kopernika w Toruniu rozpoczęło działalność pierwsze polskie akademickie biuro karier, zakres usług doradczych dla studentów wyraźnie się poszerzył. Doradztwo karierowe stało się jednym z wielu obszarów wsparcia doradczego.

* **Małgorzata Rosalska** – Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wydział Studiów Edukacyjnych, Zakład Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego; e-mail: rosalska@amu.edu.pl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9847-7522>.

Diagnozę tego procesu chcę potraktować szerzej niż tylko rozpoznanie i opis podstawowych kierunków tych przemian. Temat dyferencjacji ofert doradczych dla polskich studentów zostanie omówiony w dwóch aspektach: poszerzenia, które dotyczy zakresu wsparcia doradczego, oraz rozproszenia, które opisuje wzrost liczby podmiotów oferujących doradztwo dla osób kształcących się w uczelniach wyższych. Odwołując się do klasycznej koncepcji pełnej diagnozy zaproponowanej przez Stefana Ziemskiego, poza opisem zjawiska, odwołam się także do eksplanacyjnego i prognostycznego aspektu diagnozy (Ziemski, 1973: 68). Aby zrealizować ten cel, w pierwszej kolejności zaprezentuję poszerzenie ofert realizowanych przez akademickie biura karier, następnie wskażę nowe oferty pojawiające się w społecznościach akademickich, by w końcu zaprezentować wybrane tendencje wyjaśniające kierunek i dynamikę przemian w zakresie doradztwa adresowanego do studentów.

Zmiany w profilu działalności akademickich biur karier

Biura karier tradycyjnie postrzegane są jako miejsca świadczenia wsparcia doradczego dla studentów i absolwentów. Jest to przede wszystkim doradztwo zawodowe ukierunkowane na wzmocnienie szans na odpowiednią i efektywną alokację absolwentów na rynku pracy. Ich działalność jest wyraźnie sprofilowana. Jest także dobrze rozpoznana i opisana (zob. Pasikowski, 2016; Smoguła, 2013). Dynamiczny rozwój akademickich biur karier wynikał z dwóch przyczyn. Pierwsza związana jest z celem ich działalności – przez wiele lat były podstawowym narzędziem polityk uczelni wyższych w zakresie budowania relacji między ich ofertą a rynkiem pracy. Druga przyczyna wynika z konsekwencji wpisania akademickich biur karier do instytucji rynku pracy, co lokowało je w grupie instytucji świadczących nie tylko doradztwo, szkolenia, ale także pośrednictwo pracy.

Nie jest celem tego opracowania analizowanie dynamiki i kierunków ewolucji działań akademickich biur karier. Warto jednak odnotować zmiany w zakresie ofert i działań podejmowanych przez te instytucje. Punktem wyjścia jest założenie, że podstawowym zadaniem biur karier jest pomoc w alokacji studentów i absolwentów na rynku pracy. Cel ten realizowany jest najczęściej poprzez doradztwo zawodowe (indywidualne i grupowe), organizację praktyk i staży, organizację spotkań studentów z pracodawcami. Tradycyjne zadania biur karier definiuje Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dziennik Ustaw, 2013). Dokument ten określa akademickie biuro karier jako jednostkę działającą na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzoną przez szkołę wyższą lub organizację studencką, do której zadań należy: dostarczanie studentom i absolwentom szkoły wyższej informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, prowadzenie

bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy, pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe i pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Najnowsze dane dotyczące działalności polskich biur karier pochodzą z raportu „Funkcjonowanie Akademickich Biur Karier w okresie pandemii” (Postaremczak, Rosalska i Wierzbicki, 2022). W dokumencie opracowanym na zlecenie Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich przedstawiono dane pochodzące z 98 biur. Badania zrealizowano w roku 2022, miały one charakter zarówno monograficzny, jak i sondażowy. W badaniach ankietowych wypowiedziało się 259 pracowników biur karier działających przy polskich uczelniach. Analizując dane z raportu, można odnotować wyraźną zmianę profilu działalności tych jednostek. O ile zadania związane z doradztwem zawodowym nadal są w ich ofercie, o tyle pojawiają się nowe zadania związane z marketingiem oraz administrowaniem innymi, pozadoradczymi zadaniami uczelni. Zgodnie z danymi pochodzącymi z analizowanych biur karier 64% respondentów wskazało, iż realizuje zadania niezwiązane ściśle z ustawowymi zadaniami biur. Wśród tych zadań wymieniali działania związane z promocją uczelni, marketingiem, zarządzaniem projektami unijnymi, redagowaniem wniosków w ramach projektów, obsługą administracyjną praktyk studenckich oraz badanie losów absolwentów.

Odwagę się zaproponować tezę, że akademickie biura karier ewoluują w kierunku jednostek o charakterze administracyjnym. Kierunek i tempo tych zmian warunkowane jest wieloma czynnikami. Są to przede wszystkim zmienne dotyczące charakteru uczelni: jej struktura, liczba oferowanych kierunków, liczba studentów, profile kształcenia. Jak zauważają autorzy przywoływanego raportu, można założyć, że w mniejszych uczelniach ma miejsce odejście od tradycyjnego (doradczego) postrzegania roli biur karier i przejście w kierunku działań o charakterze administracyjnym i promocyjnym (Postaremczak, Rosalska i Wierzbicki, 2022). Odnotować należy także czynniki niezwiązane bezpośrednio z działalnością uczelni, czyli przemiany rynku pracy, niska stopa bezrobocia, ale także łatwy dostęp do informacji o stażach, praktykach i innych ofertach związanych z realizacją planów edukacyjno-zawodowych. Można przyjąć, że informacje, które tradycyjnie były dostępne w biurach karier, aktualnie są dostępne w wielu innych miejscach.

Biura karier mają swoje zadania i cele do zrealizowania. Jednak to, czy będą to miejsca, które zachowają swoją doradczą tożsamość, czy będą dalej ewoluować w kierunku kolejnej jednostki o charakterze administracyjnej, zależy od polityk poszczególnych uczelni i pomysłu na sprofilowaną na nowo działalność poszczególnych jednostek. Pojawienie się nowych, czasem komplementarnych, czasem konkurencyjnych ofert doradczych dla studentów może stać się istotnym czynnikiem dynamizującym refleksję i dyskusję nad nową formułą działalności akademickich biur karier.

Nowe oferty wsparcia doradczego dla studentów

Uczelnie proponują coraz szerszy wachlarz wsparcia doradczego dla studentów. Oferta dotyczy zarówno form pomocy, jak i jej treści. W polskich uczelniach coraz częściej pojawiają się programy tutoringu akademickiego, programy mentoringowe, oferty dla studentów ze specyficznymi trudnościami w uczeniu się, wsparcie dla studentów z niepełnosprawnościami oraz wsparcie dla studentów w kryzysie psychicznym. Jest to wyraźny trend, który przejawia się nie tylko zwiększeniem ofert, ale także rozproszeniem podmiotów świadczących doradztwo oraz profesjonalizacją działań.

Nowe oferty można podzielić według kryterium celu. Pierwszą grupę stanowią działania związane z procesem dydaktycznym. Są one ukierunkowane na indywidualizację i dopasowanie procesu kształcenia do indywidualnych potrzeb studentów. W tej grupie ofert coraz większą popularnością cieszy się tutoring akademicki. Uczelnie wykorzystują go w formie pracy indywidualnej i grupowej. Jest on traktowany jako spersonalizowana metoda kształcenia uniwersyteckiego, ukierunkowana na rozwój potencjału studenta. Rozwój ten jest facylitowany w ramach relacji mistrz–uczeń (zob. Włodarczyk, 2018). Jest także traktowany jako narzędzie budowania elitarnych ścieżek kształcenia (Chruszczewski, 2021). W uczelniach tutoring rozwijany jest poprzez ścieżkę akademicką, naukową oraz rozwojową. Różnią się one treścią udzielanego wsparcia i obszarem rozwijanych kompetencji (Włodarczyk, 2018). Naukowe oferty tutoringowe najczęściej opracowywane są dla studentów poszczególnych kierunków lub wydziałów i realizowane są w konkretnych jednostkach uczelni. Oferty akademickie i rozwojowe mogą mieć charakter bardziej ogólny i uniwersalny. Mogą rozwijać kompetencje społeczne lub akademickie związane z efektywnością procesu studiowania i wykorzystywania szans związanych z funkcjonowaniem w środowisku akademickim.

Druga grupa ofert związanych z realizacją procesu kształcenia to programy oparte na koncepcji mentoringu. Mentoring rozumiany jako metoda wsparcia społecznego (Butarewicz-Głowacka, 2021: 40) wydaje się rozwiązaniem, które z powodzeniem można wykorzystywać także w edukacji na poziomie wyższym. Pomijając dyskusje nad znaczeniem pojęcia mentoring i jego relacjach do coachingu i tutoringu, warto zaakcentować te sposoby postrzegania tego procesu, które najmocniej korespondują z celami kształcenia akademickiego. Można tu przywołać rozumienie mentoringu jako relację między mistrzem a studentem, zorientowaną na odkrywanie i rozwijanie potencjału studenta, jako doradzanie, pomoc w projektowaniu ścieżki karierowej, pomoc w formułowaniu celów i możliwości ich realizacji. Agata Butarewicz-Głowacka, powołując się na definicję Europejskiego Centrum Mentoringu, według której jest on dobrowolną, niezależną od hierarchii służbowej pomocą udzielaną w celu poczynienia postępu w wiedzy, pracy zawodowej lub sposobie myślenia, wskazuje, że takie rozumienie mentoringu sprzyja

jego wykorzystywaniu zarówno w biznesie, jak i sferze społecznej (Butarewicz-Głowacka, 2021: 54). W perspektywie celów edukacji akademickiej to połączenie sfery edukacyjnej, społecznej i zawodowej czyni mentoring szczególnie interesującym metodycznie. Jest to rozwiązanie, które sprzyja wzmacnianiu kompetencji niezbędnych nie tylko na szeroko rozumianym rynku pracy, ale także w konkretnej branży czy zawodzie. Stąd na uczelniach proponowane są programy mentoringowe, gdzie mentorami są osoby spoza uczelni, które osiągnęły sukces naukowy, zawodowy, biznesowy.

Poza działaniami doradczymi związanymi z realizacją efektów uczenia się i rozwijania metodycznych rozwiązań związanych z indywidualizacją kształcenia pojawiła się druga grupa ofert doradczych związanych ze wsparciem studentów ze specjalnymi potrzebami. Ta oferta wydaje się szczególnie interesująca. Są to propozycje dla osób, które doświadczają trudności związanych z procesem studiowania. W zależności od wielkości uczelni, jej struktury organizacyjnej i liczby studentów oferta ta ma zróżnicowaną treść i zakres. Warto podkreślić, że trudności w studiowaniu są postrzegane szeroko, dotyczą nie tylko problemów natury poznawczej związanych z procesem uczenia się, ale także tych, które wynikają z relacji społecznych, uwarunkowań socjalnych, przynależności do grup mniejszościowych lub defaworyzowanych.

W celu egzemplifikacji zakresu świadczonej pomocy odwołam się do przykładu trzech największych uniwersytetów w Polsce. Analizie poddane są oferty, o których informacja jest dostępna na stronach internetowych uczelni¹. Uniwersytet Warszawski oferuje wsparcie w ramach Centrum Pomocy Psychologicznej UW, Biura do spraw Osób z Niepełnosprawnościami, działań Rzecznika Akademickiego (Ombudsman) oraz Specjalisty ds. równego traktowania. Warto zauważyć, że ani w poradniku dla studenta I roku, ani w zakładce Poradnie i Ośrodki nie wspomina się o działalności Biura Karier UW. Na Uniwersytecie Jagiellońskim wsparcie oferowane jest w ramach działań podejmowanych przez Studencki Ośrodek Wsparcia i Adaptacji „SOWA”, Pełnomocniczkę Rektora UJ ds. bezpieczeństwa studentów i doktorantów oraz Dział ds. Bezpieczeństwa i Równego Traktowania – Bezpieczni UJ. Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu proponuje wsparcie studentów poprzez działania podejmowane przez Poradnię Rozwoju i Wsparcia Psychicznego, psychologicznego konsultanta do spraw trudności w procesie studiowania, Biuro Wsparcia Osób z Niepełnosprawnościami, Pełnomocnika do spraw równego traktowania. Są to oferty ogólnouczelniane. Na wszystkich uczelniach proponowana jest także pomoc prawna świadczona na wydziałach prawa.

W kontekście przywołanych danych warto zwrócić uwagę na ofertę Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu związaną z działaniami podejmowanymi przez

¹ Informacje pochodzą z oficjalnych stron uczelni: <https://www.uw.edu.pl/student/>, <https://www.uj.edu.pl/studenci>, <https://amu.edu.pl/studenci>.

psychologicznego konsultanta do spraw trudności w procesie studiowania. Oferta ta obejmuje pomoc w zakresie:

- wspierania procesu efektywnego uczenia się i studiowania,
- nadrobienia zaległości na studiach,
- pokonywania barier w studiowaniu wynikających z trudności natury poznawczej lub emocjonalno-motywacyjnej,
- radzenia sobie ze stresem, np. w sytuacjach egzaminacyjnych,
- skutecznego zarządzania czasem,
- efektywnego przygotowania pracy licencjackiej lub magisterskiej,
- budowania motywacji do studiowania,
- rozwijania kompetencji społecznych,
- podejmowania i realizowania ambitnych wyzwań życiowych².

Poza działaniami skierowanymi do studentów proponowane są także działania adresowane do pracowników uczelni. Obejmują one działania związane z trudnymi i nietypowymi sytuacjami w relacjach ze studentami, z wypracowaniem adekwatnych i skutecznych form wsparcia dla studentów z niepełnosprawnościami oraz z trudnościami natury psychicznej i poznawczej.

Podsumowując analizę nowych form wsparcia doradczego dla studentów, warto zaakcentować kilka jej aspektów. Pierwszy aspekt dotyczy wyraźnego poszerzenia obszarów wsparcia. Oprócz tradycyjnego doradztwa karierowego realizowanego w biurach karier uczelnie świadczą wsparcie psychologiczne, socjalne, prawne, dotyczące równego traktowania, specjalistyczne dla osób z niepełnosprawnościami, w tym trudnościami natury poznawczej. Ponadto na poszczególnych wydziałach proponowane jest wsparcie korespondujące ze specyfiką studiowanych kierunków. Konsekwencją tego jest druga cecha ofert doradczych dla studentów – poszerzenie liczby podmiotów wspierających studentów w różnych aspektach funkcjonowaniu na uczelni. Powoływane są jednostki, które świadczą pomoc wyspecjalizowaną. Poza jednostkami centralnymi na wydziałach powoływani są także pełnomocnicy pracujący w obszarze poszczególnych tematów wsparcia. Projektowane są także programy tutoringowe³ lub mentoringowe. Te ostatnie projektowane są w taki sposób, aby wzmacniać kompetencje studentów w zakresie efektywnego wejścia na rynek pracy. Budowanie relacji mentoringowej między studentami a specjalistami z danej branży ma w założeniach rozwijać indywidualne zasoby studenta w kontekście czynników warunkujących sukces w zawodzie,

² Informacje pochodzą z oficjalnych stron uczelni: <https://amu.edu.pl/studenci/pomoc-psychologiczna/> Psychologiczny- konsultant-ds.-trudnosc-i-w-procesie-studowania.

³ Przykładem takiego rozwiązania może być program tutoringów na Wydziale Psychologii i Kognitywistyki UAM: <https://psychologia.amu.edu.pl/tutoring-2/>.

branży lub w ramach prowadzenia własnej działalności gospodarczej⁴. Trzecia cecha to pojawienie się, oprócz ofert bezpośrednio adresowanych do studentów, także ofert pośrednio związanych z doradztwem dla studentów. Mam na myśli oferty skierowane do pracowników uczelni – wykładowców, pracowników administracji i bibliotek⁵. Poszerza się zakres szkoleń związanych z kompetencjami do pracy dydaktycznej ze studentami w spektrum autyzmu, z problemami natury psychicznej, z niepełnosprawnościami w zakresie wzroku i słuchu, z trudnościami natury poznawczej.

Mając na uwadze wyróżnione aspekty, można stwierdzić, iż rozproszenie ofert doradczych dla studentów polskich uczelni warto analizować na trzech osiach: od doradztwa karierowego do doradztwa dla studentów ze specjalnymi potrzebami, od doradztwa zcentralizowanego do doradztwa rozproszonego, od doradztwa bezpośredniego do doradztwa zróżnicowanego w formach. Wyróżnione perspektywy mogą stanowić punkt odniesienia do dalszych analiz związanych z dynamiką i kierunkiem przemian wsparcia doradczego dla studentów.

Próba diagnozy eksplanacyjnej

Eksplanacyjna funkcja diagnozy dotyczy przyczyn wystąpienia zjawiska. Jest to perspektywa istotna, gdyż pozwala zrozumieć dynamikę i kierunek zmian, a także daje przesłanki do prognozowania kolejnych przemian. Podejmując się próby wyjaśnienia zjawiska rozproszenia ofert doradczych dla studentów, wskażę kilka tropów, które mogą być pomocne w zrozumieniu tego procesu.

Pierwszym tropem, o bardzo ogólnym charakterze, są przemiany w zakresie funkcjonowania uczelni wyższych. Wynikają one z ogólnych polityk związanych z rolą edukacji wyższej. Podstawowym kierunkiem jest powiązanie edukacji na tym poziomie z założeniami i praktykami LLL. Powiązania te ujęte są w dokumentach o charakterze globalnym, jak i w politykach europejskich. Analizy tych relacji dokonała Ewa Solarczyk-Ambrozik (2021). Ze względu na cel tego artykułu pominię szczegółowy opis tych ustaleń, odwołam się jedynie do wybranych konsekwencji wynikających z tych przemian, które mają szczególne znaczenie dla projektów związanych z doradztwem dla studentów. Pierwszą konsekwencją jest zróżnicowanie populacji studentów. Pojawienie się studentów nietradycyjnych wymusiło zaprojektowanie rozwiązań adekwatnych do potrzeb osób, które

⁴ Przykładem działań mentoringowych proponowanym studentom może być program mentoringowy Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, http://www.biurokarier.wroclaw.pl/pracodawcy/27513/program_mentoring_edycja_2023_2024.html lub Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie, <https://jakoscksztalcenia.sggw.edu.pl/tutoring-i-mentoring-w-sggw/>.

⁵ Przykładem tych rozwiązań może być działająca na Uniwersytecie Wrocławskim Szkoła Tutorów Akademickich Uniwersytetu Wrocławskiego, której celem jest podnoszenie jakości dydaktyki akademickiej, <https://szkolatutorow.uwr.edu.pl/>.

nie są typowym odbiorcą ofert uczelni wyższych. Druga konsekwencja związana jest z mobilnością studentów. Powoduje ona z jednej strony umiędzynarodowienie ofert uczelni, z drugiej wymusza uelastycznienie ścieżek kształcenia i potwierdzania efektów uczenia się. Trzecią jest powiązanie edukacji formalnej z ofertami z obszaru edukacji nieformalnej i pozaformalnej. Ta sytuacja dynamizuje zapotrzebowanie na doradztwo akademickie i walidacyjne.

Drugi trop to walka o studentów. Odbywa się ona na dwóch poziomach. Pierwszym jest rekrutacja. Oferty adresowane do studentów coraz wyraźniej stają się elementem marketingu uczelni wyższych. Projekty indywidualizujące tok kształcenia oraz oferty dla studentów, którzy mają problemy utrudniające studiowanie w sposób tradycyjny, przedstawiane są jako oferty czyniące z uczelni środowiska sprzyjające studiowaniu i wyrównujące szanse edukacyjne. Wątek marketingu edukacyjnego sytuuje ofertę uczelni w sferze usług. W tej perspektywie uczelnie zmuszone są do podejmowania działań ukierunkowanych na pozyskanie studentów (klientów). Dotyczy to już nie tylko uczelni niepublicznych, ale także publicznych, które tradycyjnie nie miały problemów z rekrutacją. Zjawisko to jest szczególnie widoczne w kontekście rekrutacji na studia II stopnia. Przyjmując, że marketing edukacyjny opiera się na dwóch podstawowych filarach – klasycznych i relacyjnych determinantach konkurencyjności (Maciejczuk-Tytus, 2009), można uznać, że oferty doradcze należą do zbioru determinant relacyjnych. Jest to ważny obszar budowania relacji między uczelnią a studentami oraz efektywny instrument budowania prostudenckiego wizerunku uczelni. Drugi obszar walki o studentów to przeciwdziałanie niepowodzeniom akademickim. Odpad i odsiew studentów w toku kształcenia jest nie tylko indywidualnym problemem osób doświadczających niepowodzenia, ale coraz bardziej staje się problemem uczelni. Szczególnym wyzwaniem staje się odpad rozumiany jako indywidualna rezygnacja ze studiów z powodów rodzinnych, ekonomicznych, społecznych, zawodowych, zdrowotnych (także w obszarze zdrowia psychicznego) (Rosalska, 2019). Wyzwanie to nabiera szczególnego znaczenia w przypadku uczelni, w których nabór rekrutacyjny jest ograniczany przez wskaźnik dostępności dydaktycznej (SSR – *student staff ratio*), zgodnie z którym optymalnym rozwiązaniem powinna być relacja nauczyciel akademicki–student na poziomie nie wyższym niż 1:13. Przy ograniczeniach rekrutacyjnych nawet kilkuprocentowy odpad staje się poważnym problemem w zakresie funkcjonowania poszczególnych kierunków studiów i specjalności. Uczelnie, aby zachować optymalny SSR, z przyczyn finansowych raczej decydują się na ograniczenie rekrutacji niż zwiększenie liczebności nauczycieli akademickich (Małys, 2017).

Trzeci trop dotyczy zmian w strukturze demograficznej studentów. Kategoria studentów nietradycyjnych przestaje dokładnie opisywać konkretną podgrupę studenckiej społeczności. Przyjmując, że studentem tradycyjnym jest absolwent szkoły średniej,

który podejmuje studia zaraz po maturze, to zbyt dużym uproszczeniem byłoby sytuowanie wszystkich innych sytuacji w jednym zbiorze. Studenci nietradycyjni są definiowani przez różne kryteria. Ich przykładem mogą być takie cechy, jak: ukończenie 25. roku życia, podjęcie kształcenia po dłuższej przerwie w formalnym systemie edukacji, pochodzenie z małych miejscowości oddalonych od dużych ośrodków akademickich. Analizy dotyczące studentów nietradycyjnych wykazały trzy pola napięć: biograficzno-edukacyjne, kulturowo-organizacyjne oraz społeczno-polityczne (Bron i Kurantowicz, 2018). Dla tego opracowania szczególnie istotne wydają się wyzwania usytuowane w dwóch pierwszych obszarach. Pierwszy dotyczy treści potrzeb doradczych związanych z istotną zmianą biograficzną i koniecznością reorganizacji pełnienia zróżnicowanych ról społecznych i godzenia ich z rolą studenta. Drugi dotyczy rozwiązań projektowanych i implementowanych na uczelniach. Oznacza to potrzebę poszukiwania takich ofert doradczych, które będą – możliwie najpełniej – korespondowały z potrzebami studentów wynikającymi ze splotu ich indywidualnych uwarunkowań biograficznych.

Trop czwarty związany jest z organizacją studiów. Jest on także wielowątkowy. Pierwsza przyczyna tkwi w rozproszeniu ścieżek kształcenia. Pomijając studia trzeciego stopnia, można uznać, że studia dwustopniowe zwielokrotniają opcje projektowania ścieżek edukacyjnych. Brak konieczności kontynuowania kierunku ze studiów pierwszego stopnia stwarza możliwość zindywidualizowanych projektów edukacyjnych komplementarnych do celów karierowych. Ta sytuacja wymaga już nie tylko doradztwa zawodowego, ale przede wszystkim akademickiego, które świadczone jest przez osoby znające zarówno rynek pracy, jak i specyfikę studiowanego kierunku. Celem takiego doradztwa jest już nie tylko odpowiednia alokacja absolwenta na rynku pracy, ale głównie pomoc w takim zaprojektowaniu ścieżki akademickiej, która będzie sprzyjała osiągnięciu założonych celów. Drugi wątek związany z tropem organizacyjnym wynika z potrzeby doradztwa walidacyjnego. W ustawie o szkolnictwie wyższym zakłada się możliwość rekrutacji na studia także poprzez potwierdzanie efektów uczenia się. Wyzwanie związane z doradztwem walidacyjnym wynika także z coraz większego zapotrzebowania w zakresie uznawania kwalifikacji zdobytych poza system edukacji formalnej. Dla uczelni szczególnym wyzwaniem mogą być efekty uczenia się zwalidowane w ramach kwalifikacji rynkowych na poziomie PRK6.

Próba diagnozy prognostycznej

Zaproponowane tropy nie wyczerpują katalogu możliwych przyczyn dyferencjacji ofert doradczych dla studentów. Można jednak przyjąć, że będą one dynamizować przemiany w tym zakresie. Dla doradców zawodowych, akademickich, walidacyjnych pracujących w środowisku akademickim wyzwaniem będzie takie projektowanie ofert

wsparcia doradczego, aby z jednej strony uwzględniały deklarowane potrzeby studentów, a z drugiej antycypowały nowe wyzwania, które są jeszcze nieświadomione przez studentów, ale do których uczelnie powinny się odpowiednio przygotować. Podejmując próbę diagnozy prognostycznej, która ukierunkowana jest na poszukiwanie odpowiedzi, jak dane zjawisko będzie się rozwijać, chcę odwołać się do dwóch aspektów. Pierwszym jest kierunek przemian, drugim nowe treści doradztwa adresowanego do studentów.

Przyjmuję, że doradztwo realizowane w środowisku akademickim będzie ulegało dalszej indywidualizacji i dalszej specjalizacji. Pierwsza cecha będzie wynikać z uważniejszego nastawienia się na indywidualne, specyficzne potrzeby studentów. Potrzeby te będą warunkowane nie tylko biograficznie, ale także celami karierowymi. Warto jednak zaznaczyć, że cele karierowe będą postrzegane zdecydowanie szerzej niż alokacja na rynku pracy. Związane będą także z projektowaniem celów edukacyjnych i poszukiwaniem najbardziej efektywnych form ich realizacji, także poza uczelnią. Te dodatkowe aktywności mogą być związane zarówno z doбором miejsc praktyk lub staży, jak i z wyborem komplementarnych specjalności na studiach drugiego stopnia lub pozyskiwaniem kompetencji i/lub kwalifikacji poza systemem edukacji formalnej. Można przyjąć, że z czasem na znaczeniu zaczną zyskiwać kwalifikacje rynkowe, mikropoświadczenia i kompetencje zdobywane w standardzie Open Budgets.

Indywidualizacja potrzeb wsparcia doradczego będzie facylitowała proces jego specjalizacji. Ogólne oferty, proponowane przez akademickie biura karier w coraz mniejszym stopniu będą wystarczające dla zaspokojenia oczekiwań związanych z projektami edukacyjnymi i zawodowymi. Oznaczać to będzie przeniesienie podstawowych ofert doradczych na wydziały, a to z kolei będzie dynamizować przenoszenie akcentów z doradztwa zawodowego na doradztwo akademickie (zob. Rosalska, 2018) realizowane przez nauczycieli akademickich, którzy będą także odgrywać rolę doradców, konsultantów, tutorów.

Można założyć, że ewolucji będzie podlegać także oferta akademickich biur karier, które będą mocniej profilować swoje działania na relacje uczelnia–rynek pracy. Działania tych jednostek ukierunkowane na studentów nadal związane będą z przygotowaniem do rekrutacji oraz poszukiwaniem miejsc praktyk i staży. Na znaczeniu zyskiwać będzie jednak drugi obszar działań, czyli budowanie i utrzymywanie relacji z pracodawcami, promowanie uczelni zarówno na rynku pracy, jaki i wśród studentów czy kandydatów.

Drugi aspekt diagnozy prognostycznej dotyczy zmian w treściach proponowanego wsparcia doradczego. Można założyć, że oprócz zagadnień typowo karierowych, jak na przykład dokumenty aplikacyjne, rozmowa kwalifikacyjna, wyszukiwanie informacji dotyczących rynku pracy, szerzej realizowane będą nowe wątki tematyczne. Tematem, który z pewnością będzie zyskiwał na znaczeniu, jest wsparcie dla studentów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Mam tu na myśli nie tylko studentów z niepełnosprawnościami,

ale także osoby ze specyficznymi trudnościami w uczeniu się i w kryzysach psychicznych. Drugi temat to pomoc prawna, szczególnie w obszarze dyskryminacji i równego traktowania. Kolejny wątek to specjalistyczne doradztwo związane ze ścieżkami karielowymi w danej branży i w zawodzie. Kompetencje doradców zawodowych będą tu niewystarczające. Doradztwo będzie obejmowało specjalistyczną wiedzę o ścieżkach kształcenia w branży – zarówno tych formalnych, pozaformalnych i nieformalnych, o możliwościach walidacji efektów uczenia się, o możliwościach awansu, perspektywach rozwojowych oraz szansach i ryzykach związanych z wykonywaniem zawodu.

Podsumowując zaprezentowane rozważania, chcę zaproponować tezę, że oferty doradcze dla studentów będą podlegać dalszemu rozproszeniu. Jego kierunek będzie związany z konsekwencjami wynikającymi z traktowania edukacji na poziomie wyższym jako elementu strategii uczenia się przez całe życie. Egalitaryzacja edukacji na tym poziomie będzie wyzwalać problemy, które tradycyjnie nie były związane z kształceniem uniwersyteckim, a współcześnie traktowane są jako element wyrównywania szans nie tylko edukacyjnych, ale także społecznych i karierych. Dynamika tego rozproszenia będzie warunkowana dwoma podstawowymi siłami. Jedna z nich ma charakter zewnętrzny i poprzez mechanizmy prawne i finansowe będzie wymuszać zmiany w podejściu do doradztwa dla studentów. Druga ma charakter wewnętrzny, uzależniona jest od wielkości uczelni, jej profilu, lokalizacji, charakterystyki społeczno-demograficznej studentów, umiędzynarodowienia oferty i pomysłu na budowanie środowiska sprzyjającego studiowaniu.

Mając na uwadze przedstawioną diagnozę, można także zaproponować wniosek, że nowym wyzwaniem dla uczelni będzie wzmocnienie kompetencji doradczych pracowników naukowych. Przyjmując, że poza tradycyjnymi zadaniami związanymi z realizacją procesu kształcenia, będą oni podejmować zadania obejmujące tutoring, indywidualizację nauczania, doradztwem akademickim i walidacyjnym, można założyć, że pojawią się nowe treści i nowe formy wzmocnienia kompetencji doradczych nauczycieli akademickich. Jest to zjawisko korzystne, które w połączeniu z rozwiązaniami organizacyjnymi może sprzyjać osiągnięciu efektu synergii w procesie wspierania studentów w osiągnięciu celów związanych z studiowaniem.

Bibliografia

- Bron, A. i Kurantowicz, E. (2018) Zmagania nietradycyjnych studentów w poszukiwaniu zatrudnienia. Refleksje badaczy polskich i szwedzkich. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, 21, 147-159.
- Butarewicz-Głowacka, A. (2021) *Mentoring jako metoda wsparcia społecznego. Studium teoretyczno-empiryczne*. Białystok: Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku.

- Chruszczewski, P. (2021) Jak wytrenować noblistę. Rzecz o społecznym odbiorze tutoringów w grupie studentów i tutorów Uniwersytetu Wrocławskiego; badanie pilotażowe. *Academic Journal of Modern Philology*, 14, 69-90.
- Dziennik Ustaw (2013) *Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 26 marca 2013 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* [online]. Dostępny na: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20130000674/T/D20130674L.pdf> [5.07.2024].
- Maciejczuk-Tytus, U. (2009) Marketing relacyjny w usługach edukacyjnych. *Ekonomiczne Problemy Usług*, 46, 183-189.
- Małys, K. (2017) Zmiana funkcjonowania algorytmu podziału dotacji podstawowej a koszt kształcenia w publicznych szkołach wyższych – studium przypadku. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 480, 80-88.
- Pasikowski, S. (2016) Percepcja akademickiego biura karier. Pomiedzy idea instytucjonalnego wsparcia a ryzykiem zaniedbania. W: G. Piekarski (red.) *Spoleczne konteksty edukacji. Tropy – Przybliżenia – Aplikacje*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek, 205-223.
- Postaremczak, D., Rosalska, M. i Wierzbicki, J. (2022) Funkcjonowanie akademickich biur karier w okresie pandemii [online]. Dostępny na: <https://sites.google.com/view/krasp-bk-badanie-2022> [15.06.2023].
- Rosalska, M. (2018) Doradztwo akademickie jako forma wspierania karier edukacyjnych i zawodowych studentów. *Studia Poradownicze*, 7, 164-174.
- Rosalska, M. (2019) Kompetencje akademickie w profilaktyce niepowodzeń edukacyjnych studentów. *Dyskursy Młodych Andragogów*, 20, 241-249.
- Smoguła, M. (2013) Akademickie biura karier a przedsiębiorczość. *Ekonomiczne Problemy Usług*, 109, 231-244.
- Solarczyk-Ambrozik, E. (2021) Uniwersytety wobec przemian pracy i globalnej kultury edukacyjnej. *Teologia i Moralność*, 16(1)(29), 43-59.
- Włodarczyk, R.W. (2018) Tutoring akademicki w Polsce – możliwości i wyzwania. *Horyzonty Wychowania*, 17(43), 73-83.
- Ziemski, S. (1973) *Problemy dobrej diagnozy*. Warszawa: Wiedza Powszechna.