

# Zawodowe i edukacyjne losy absolwentów uczelni

Raport z badania uczestników programu Erasmus+

Jadwiga Fila

Karol Sobestjański



Wydawnictwo  
FRSE

 RAPORTY  
Z BADAŃ FRSE



# Zawodowe i edukacyjne losy absolwentów uczelni

Raport z badania uczestników programu Erasmus+

Jadwiga Fila

Karol Sobestjański



Wydawnictwo  
FRSE



RAPORTY  
Z BADAŃ FRSE

## **Zawodowe i edukacyjne losy absolwentów uczelni**

Raport z badania uczestników programu Erasmus+

Autorzy raportu: **Jadwiga Fila, Karol Sobestjański**

Realizacja badania i analiza danych: **Jadwiga Fila, Karol Sobestjański**

Redaktor prowadzący: **Tomasz Mrozek**

Korekta: **Marcin Grabski (mesem.pl)**

Projekt graficzny: **Grzegorz Dębowski**

Skład: **Artur Ładno**

Druk: **Drukarnia KOLUMB Chorzów**


Wydawca:

**Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji**

**Narodowa Agencja Programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności**

**Al. Jerozolimskie 142a, 02-305 Warszawa**

 [www.frse.org.pl](http://www.frse.org.pl) | [kontakt@frse.org.pl](mailto:kontakt@frse.org.pl)

 [www.erasmusplus.org.pl](http://www.erasmusplus.org.pl)

© Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2022

ISBN 978-83-66515-92-5

DOI 10.47050/66515925

Publikacja została wydana przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej w ramach programu Erasmus+. Publikacja odzwierciedla jedynie stanowisko autorów i Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za jej treść.

Publikacja bezpłatna

Cytowanie: Fila, J., Sobestjański, K. (2022). Zawodowe i edukacyjne losy absolwentów uczelni. Raport z badania uczestników programu Erasmus+. Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. DOI: 10.47050/66515925

Więcej publikacji Wydawnictwa FRSE:  [www.czytelnia.frse.org.pl](http://www.czytelnia.frse.org.pl)

Czasopisma i portale Wydawnictwa FRSE:

**[]języki: obce**  
w szkole

**europa**  
DLA AKTYWNYCH

**europdesk**  
Polska

**EUROPEJSKI**  
PORTAL MŁODZIEŻOWY

<b>4</b>	<b>Wprowadzenie</b>
<b>6</b>	<b>O badaniu</b>
7	Cel badania, pytania badawcze
7	Podmiot badania, charakterystyka próby badawczej
<b>10</b>	<b>Sytuacja zawodowa absolwentów</b>
11	Podjęcie przez absolwentów pierwszego stałego zatrudnienia
26	Obecna sytuacja zawodowa absolwentów
<b>38</b>	<b>Dalsze kształcenie</b>
39	Uczestnictwo w kształceniu formalnym
51	Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym i nieformalnym
54	Łączenie dalszych studiów z pracą zawodową
<b>56</b>	<b>Podsumowanie</b>
<b>60</b>	<b>Aneks metodologiczny</b>
<b>66</b>	<b>Bibliografia</b>

# Wprowadzenie



Erasmus+ oraz jego wcześniejsze edycje to najważniejsze inicjatywy Unii Europejskiej w zakresie mobilności edukacyjnych. Program umożliwia realizację projektów w sektorach: Edukacja szkolna, Kształcenie i szkolenia zawodowe, Młodzież, Szkolnictwo wyższe, Edukacja dorosłych, Sport.

Od trzydziestu pięciu lat Erasmus+ jest kojarzony przede wszystkim z otwieraniem granic i wspieraniem studentów w realizacji części nauki poza krajem macierzystym, na uczelni partnerskiej. Dotychczas z takiej możliwości skorzystały setki tysięcy młodych osób z Polski, które – jak pokazują liczne badania – często uznają, że był to dla nich najlepszy okres w trakcie studiów. W poprzedniej perspektywie finansowej (lata 2014–2020) na ten cel przeznaczono około 216 milionów euro, co stanowiło prawie jedną piątą całego budżetu programu dla Polski.

Realizacja części studiów za granicą lub odbycie praktyk czy stażu zawodowego w partnerskiej instytucji to doświadczenia, które z jednej strony wzbogacają CV absolwentów, a z drugiej – zgodnie z ogólnoeuropejskim hasłem przewodnim obecnej edycji programu – „zmieniają życie i otwierają umysły”.

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, pełniąca funkcję Narodowej Agencji Programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności w Polsce, jako jedna z pierwszych instytucji tego typu postanowiła zbadać ścieżki edukacyjne i zawodowe absolwentów uczelni, którzy byli beneficjentami programu Erasmus+ w trakcie swoich studiów. Niniejszy raport jest podsumowaniem jednego z etapów projektu, który objął badania przeprowadzone w latach 2018–2020.

Opracowanie składa się z czterech części. W rozdziale pierwszym przedstawiono cele badania oraz krótką charakterystykę próby badawczej. Rozdział drugi zawiera wnioski dotyczące ścieżek zawodowych absolwentów, w tym analizę zagadnień związanych z podejmowaniem przez nich pierwszej stałej pracy<sup>1</sup> oraz próbę oceny tego, w jaki sposób przez lata zmieniła się sytuacja zawodowa osób wkraczających na rynek pracy. W rozdziale trzecim zaprezentowano losy respondentów z punktu widzenia podejmowania przez nich dalszego kształcenia – zarówno kontynuacji studiów, jak i udziału w edukacji pozaformalnej oraz nieformalnej. Ostatnia część raportu to aneks metodologiczny, w którym szczegółowo opisano sposób realizacji badania.

---

1 W narzędziu badawczym (ankiecie) „pierwsza stała praca” została zdefiniowana jako zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (bez względu na wymiar etatu).



# 1. O badaniu





## 1.1. Cel badania, pytania badawcze

Głównym celem badania było poznanie zawodowych i edukacyjnych losów absolwentów uczelni z lat 2013–2019, którzy w ramach studiów uczestniczyli w mobilnościach programu Erasmus+. Założono, że cel ten można osiągnąć, uzyskując odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jaka część absolwentów miała stałe zatrudnienie? W którym momencie absolwenci podjęli pierwszą pracę? Które czynniki miały największe znaczenie przy poszukiwaniu przez badanych pierwszego stałego zatrudnienia?
2. Jaka była sytuacja zawodowa absolwentów w momencie realizacji badania? Jaka była u tych, którzy ukończyli studia rok, trzy lata oraz pięć lat przed badaniem? W jaki sposób zmienił się status zawodowy absolwentów w zależności od czasu, jaki upłynął od ukończenia przez nich studiów, w ramach których uczestniczyli w mobilnościach edukacyjnych?
3. Jaka część absolwentów, którzy uczestniczyli w mobilnościach, zdecydowała się kontynuować studia? Jakimi są charakterystyki osób, które zdecydowały się kontynuować kształcenie w ramach edukacji formalnej?
4. Jaki był poziom uczestnictwa absolwentów w kształceniu pozaformalnym i nieformalnym? Które z form aktywności były podejmowane najczęściej?

## 1.2. Podmiot badania, charakterystyka próby badawczej

Podmiotem badania byli uczestnicy programu Erasmus+, którzy skorzystali z mobilności w ramach studiów lub praktyk (staży) za granicą. Osoby te były zapraszane do udziału w badaniu po formalnym zakończeniu etapu studiów, na którym korzystały z danej formy mobilności. Za moment zakończenia studiów uznano datę uzyskania przez respondentów absolutorium na kierunku, w ramach którego korzystali z programu Erasmus+, zatem badaniem objęci zostali absolwenci wszystkich stopni studiów: od licencjackiego po doktora. Badanie uwzględniało trzy fale pomiaru absolwentów, odpowiednio rok, trzy lata oraz pięć lat po zakończeniu nauki.

Badanie zostało zrealizowane techniką wspomaganego komputerowo wywiadu za pośrednictwem strony internetowej (*computer-assisted web interview*, CAWI) na niereprezentatywnej próbie absolwentów – uczestników mobilności w ramach programu Erasmus+. Łącznie, w trzech pomiarach przeprowadzonych w latach 2018–2020, wypełnionych zostało 1386 ankiet. Należy jednak zauważyć, że część uczestników badania brała udział w więcej niż jednym pomiarze. W związku z tym, aby uniknąć powtórzonych obserwacji podczas analizy aktywności

realizowanych w trakcie trwania studiów (np. poszukiwania pierwszej pracy), zdecydowano się na skonstruowanie dwóch rodzajów prób: przekrojowej i kohortowej. W próbie przekrojowej każda obserwacja, która znalazła się w zbiorze, dotyczy pojedynczego respondenta. Nie dopuszczono więc możliwości dublowania się odpowiedzi udzielonych przez tę samą osobę w różnych edycjach badania. Za punkt odniesienia uznano odpowiedzi udzielone w ostatnim pomiarze, co oznacza, że zbiór bazuje na wynikach uzyskanych trzy lata oraz pięć lat po ukończeniu przez respondenta etapu studiów, w trakcie którego zrealizował mobilność Erasmus+. Strukturę i liczebność populacji w próbie przekrojowej według rodzaju mobilności prezentuje tabela 1.1.



**Tabela 1.1.**  
Struktura próby przekrojowej - podział według rodzaju zrealizowanej mobilności (n = 1386)

	Rodzaj mobilności	n	%	% ważnych
Ważne obserwacje	studia	723	52,2	63,8
	praktyki	108	7,8	9,5
	studia i praktyki	303	21,9	26,7
<b>Ważne obserwacje ogółem</b>		<b>1134</b>	<b>81,8</b>	<b>100</b>
Braki danych	Obserwacje wyłączone z próby przekrojowej – systemowe braki danych	252	18,2	
<b>Ogółem</b>		<b>1386</b>	<b>100</b>	

Nieco inaczej skonstruowana została próba kohortowa (szczegóły dotyczące tego podejścia opisano w aneksie metodologicznym). Każda z kohort (podgrup) została wyodrębniona na podstawie liczby lat od momentu ukończenia studiów, w trakcie których badany absolwent uczestniczył w mobilności. Określono więc trzy grupy, obejmujące osoby, które ukończyły studia rok, trzy lata oraz pięć lat przed badaniem. Ponieważ celem była ocena badanych zjawisk pod kątem ich zmian w czasie, dopuszczono możliwość wykorzystania odpowiedzi jednego respondenta w więcej niż jednym pomiarze. Liczebność oraz strukturę populacji w każdej z kohort według rodzaju mobilności, w jakiej uczestniczył respondent, zamieszczono w tabeli 1.2.



**Tabela 1.2.**  
Struktura próby kohortowej – podział według rodzaju  
zrealizowanej mobilności (n = 1356)

Rodzaj mobilności	Liczba lat po ukończeniu etapu studiów, w ramach których realizowana była mobilność					
	rok (kohorta I)		trzy lata (kohorta III)		pięć lat (kohorta V)	
	n	%	n	%	n	%
studia	300	57,3	280	64,4	279	70,3
praktyki	64	12,2	38	8,7	21	5,3
studia i praktyki	160	30,5	117	26,9	97	24,4
<b>Ogółem</b>	<b>524</b>	<b>100</b>	<b>435</b>	<b>100</b>	<b>397</b>	<b>100</b>

Więcej informacji na temat zastosowanego podejścia oraz realizacji badania znaleźć można w aneksie metodologicznym na końcu niniejszego raportu.

## 2. Sytuacja zawodowa absolwentów



Jednym z najważniejszych aspektów związanych z losami absolwentów uczelni, którzy uczestniczyli w mobilnościach programu Erasmus+, jest sprawdzenie, w jaki sposób kształtują oni swoje ścieżki zawodowe. Niniejszy rozdział składa się z dwóch głównych części. W pierwszej skupiono się na początkach kariery zawodowej absolwentów. Druga obrazuje obecną sytuację zawodową respondentów i pokazuje, w jaki sposób zmieniała się ona przez lata.

## 2.1. Podjęcie przez absolwentów pierwszego stałego zatrudnienia

Na początku przeanalizowano zagadnienia dotyczące podjęcia przez absolwentów pierwszej stałej pracy. Prezentowane wyniki dotyczą m.in. rozpoczęcia kariery zawodowej, czasu spędzonego u pierwszego pracodawcy, metod poszukiwania pracy oraz czynników, które – zdaniem badanych – zaważyły na decyzji o ich zatrudnieniu. Przeanalizowano także wpływ uczestnictwa w mobilności Erasmus+ na kwestię poszukiwania pierwszej pracy. Dane przedstawione w tej części opracowania opierają się na analizie zbioru przekrojowego z badania (o czym była mowa w rozdziale pierwszym).

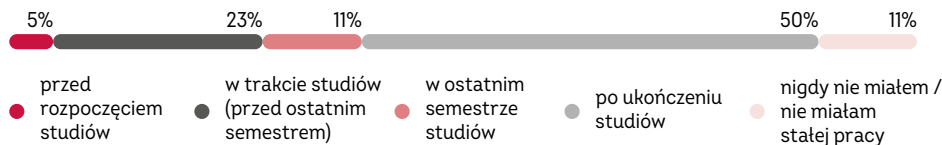
### 2.1.1. Moment rozpoczęcia pierwszej stałej pracy

Jednym z podstawowych aspektów odnoszących się do ścieżek zawodowych absolwentów szkół wyższych jest moment rozpoczęcia przez nich pierwszej stałej pracy. Jak pokazują wyniki badania, połowa z nich znalazła zatrudnienie już po rozpoczęciu studiów. W trakcie nauki na uczelni stałą pracę wykonywał co trzeci badany (11% uczestników badania – w ostatnim semestrze). Jedynie 5% osób zdobyło pierwsze stałe zatrudnienie jeszcze przed studiami, zaś 11% absolwentów nigdy nie pracowało na podstawie umowy o pracę.



#### Wykres 2.1.

Moment rozpoczęcia przez respondentów pierwszej stałej pracy (n = 1135)



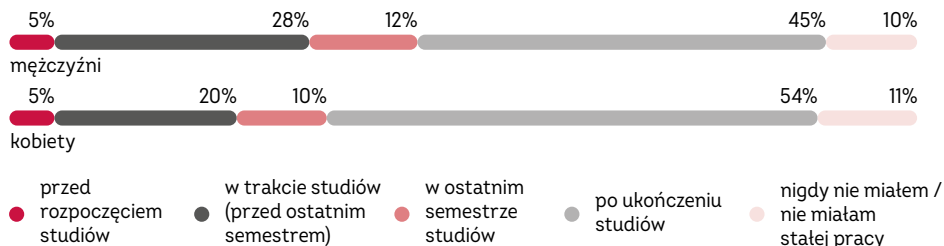
**Moment wejścia na rynek pracy różnił się w zależności od płci badanych. Kobiety częściej podejmowały stałe zatrudnienie po ukończeniu studiów** – ponad połowa z nich rozpoczęła aktywność zawodową po zakończeniu nauki na uczelni (54%). W trakcie studiów pracę podjęło 30% kobiet (z czego 10% podczas ostatniego semestru), a wśród mężczyzn odsetek ten był

o dziesięć punktów procentowych wyższy (40%, w tym 12% w ostatnim semestrze). Zatrudnienie po studiach na podstawie umowy o pracę zadeklarowało 45% uczestników badania.



### Wykres 2.2.

Moment rozpoczęcia przez respondentów pierwszej pracy  
- podział według płci (n = 1135)



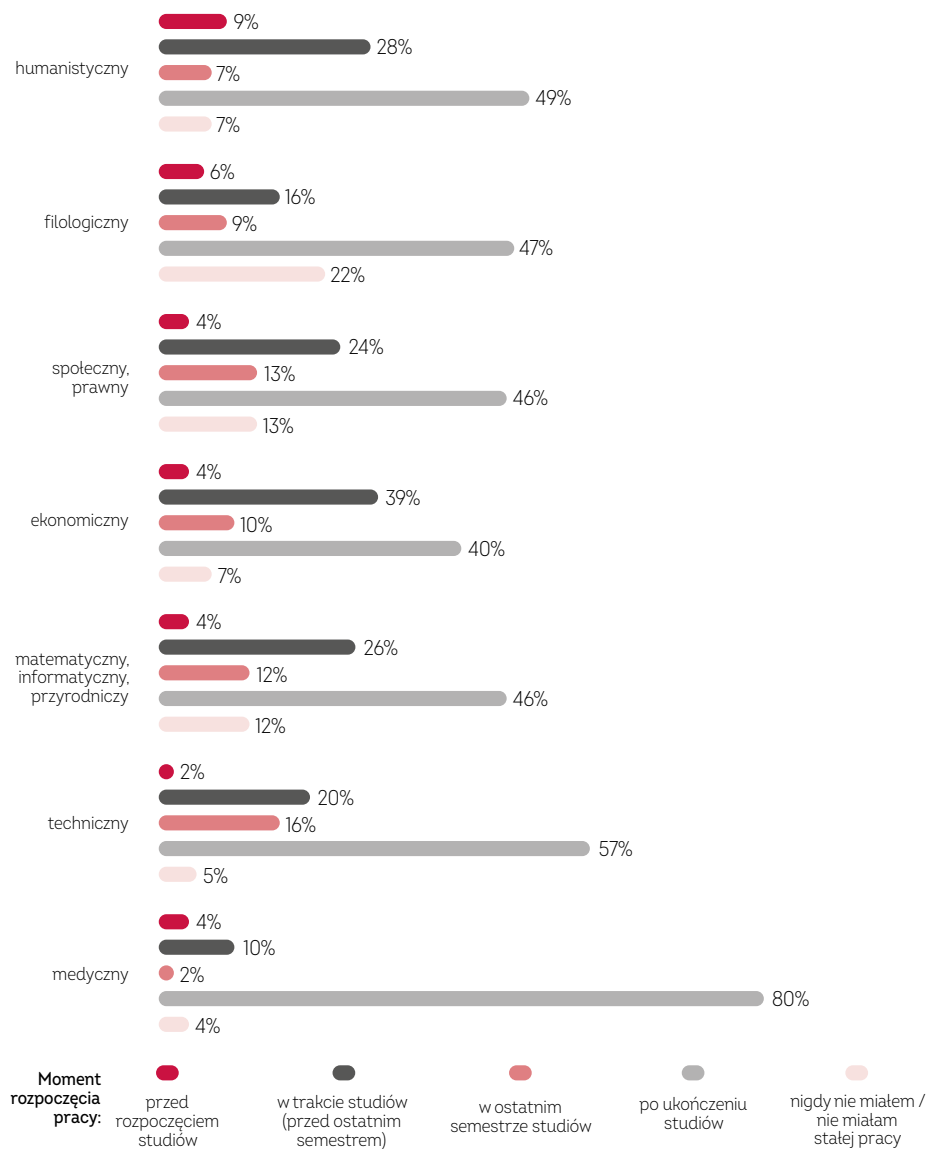
**Większy odsetek mężczyzn wśród studentów podpisujących umowę o pracę w trakcie nauki na uczelni może być przynajmniej częściowo uwarunkowany typem studiów, jakie chętniej podejmują przedstawiciele obu płci** (Knapińska, 2021). Warto zatem przyrzeć się danym dla wybranych typów studiów.

**Podjęcie (stałej) pracy jeszcze w trakcie nauki najczęściej deklarowali absolwenci kierunków ekonomicznych** – dotyczyło to niemal połowy respondentów, którzy ukończyli tego rodzaju studia. Rzadziej wspominali o tym absolwenci kierunków matematycznych, informatycznych lub przyrodniczych (38%), społecznych (37%), technicznych (36%) i humanistycznych (35%), zaś najrzadziej – medycznych (12%) oraz filologicznych (25%). O ile jednak wśród absolwentów studiów medycznych odnotowano najwyższy ze wszystkich analizowanych grup odsetek osób deklarujących podjęcie stałej pracy już po studiach (80%), o tyle co piąty filolog nie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę nawet po ukończeniu studiów (22%). Taka sytuacja najprawdopodobniej wynika ze specyfiki poszczególnych kierunków oraz branż, w których rekrutowani są absolwenci. Z danych wynika, że znaczna część respondentów, którzy ukończyli kierunki medyczne, zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę, ale np. tłumacze lub nauczyciele języków obcych najczęściej wykonują obowiązki zawodowe, korzystając z innych form zatrudnienia (np. umów cywilnoprawnych, samozatrudnienia), (Sochańska-Kawiecka i in., 2014).



### Wykres 2.3.

Moment rozpoczęcia pierwszej stałej pracy deklarowany przez absolwentów  
- podział według ukończonego kierunku studiów (n = 852)\*



\* Ze względu na zbyt małą liczbę respondentów z analiz wyłączone absolwentów kierunków artystycznych oraz rolniczych, weterynaryjnych i leśnych.

## 2.1.2. Okres zatrudnienia w pierwszej stałej pracy

Opisując zagadnienia związane z rozpoczęciem przez absolwentów pierwszej stałej pracy, warto również określić, jaka część z nich nadal jest zatrudniona w miejscu, w którym rozpoczęła karierę zawodową, oraz na jak długo respondenci włączyli się z pracodawcą, który zaoferował im pierwszą umowę.

W momencie przeprowadzania badania zatrudnienie w swojej pierwszej instytucji zadeklarowała co trzecia badana osoba (34%). Niemal 60% ankietowanych z tej grupy pracowało w niej już dwa lata bądź dłużej, a 19% – pięć lub więcej lat. Co piąta osoba w miejscu swojego pierwszego zatrudnienia pracowała krócej niż rok. Widać więc, że dużą grupę stanowią pracownicy o relatywnie długim, co najmniej dwuletnim, stażu u pierwszego pracodawcy (wykres 2.4).



### Wykres 2.4.

Zatrudnienie absolwentów w pierwszym stałym miejscu pracy (n = 1016)

osoby niepracujące w miejscu pierwszego stałego zatrudnienia

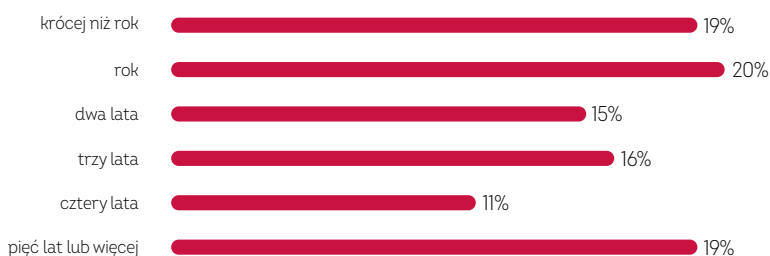


osoby nadal pracujące w miejscu pierwszego stałego zatrudnienia



### Wykres 2.5.

Okres zatrudnienia w pierwszym stałym miejscu pracy  
- osoby nadal pracujące w tych instytucjach (n = 316)



Inaczej kształtuje się czas zatrudnienia w pierwszej instytucji wśród osób, które w momencie przeprowadzania badania pracowały już w innym miejscu. W tej grupie (obejmującej około dwóch trzecich wszystkich respondentów, którzy kiedykolwiek wykonywali pracę zawodową)

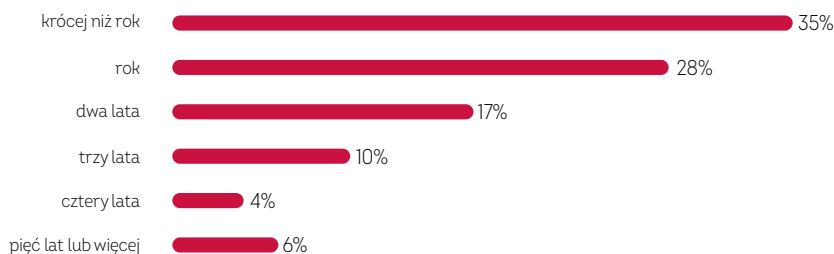


37% osób pracowało w miejscu pierwszego zatrudnienia dwa lata lub dłużej, a niemal dwie trzecie respondentów – rok lub krócej.



### Wykres 2.6.

Okres zatrudnienia w pierwszym stałym miejscu pracy  
- osoby niepracujące już w tych instytucjach (n = 637)

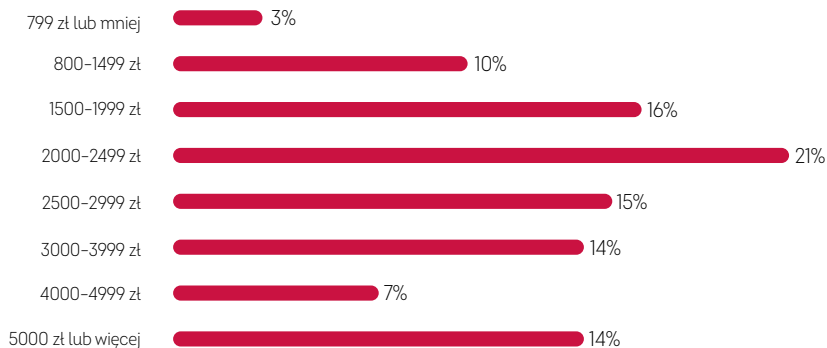


Wyniki badania wskazują, że młodzi pracownicy, którzy nie zmieniają swojego pierwszego miejsca zatrudnienia przez co najmniej dwa lata, są skłonni pozostać tam na dłużej. **Pierwsze dwa lata są więc decydujące.** W dalszej części niniejszego opracowania omówione zostaną również wskazane przez respondentów powody zmiany pracy (nie tylko pierwszego stałego pracodawcy), dzięki czemu możliwe będzie uchwycenie pełniejszego obrazu tego zjawiska.

### 2.1.3. Zarobki w pierwszej stałej pracy

Najczęściej wskazywane przez respondentów wynagrodzenie w pierwszej pracy mieściło się w przedziale 2000–2499 zł netto (21%). Mniej zarabiał co trzeci badany absolwent, a 3% respondentów otrzymywało pensję niższą niż 800 zł. Ponad jedna trzecia respondentów wskazała kwoty mieszczące się w przedziale 2500–4999 zł, a 14% zadeklarowało wynagrodzenie z najwyższego uwzględnionego w ankiecie przedziału – 5000 zł lub więcej.

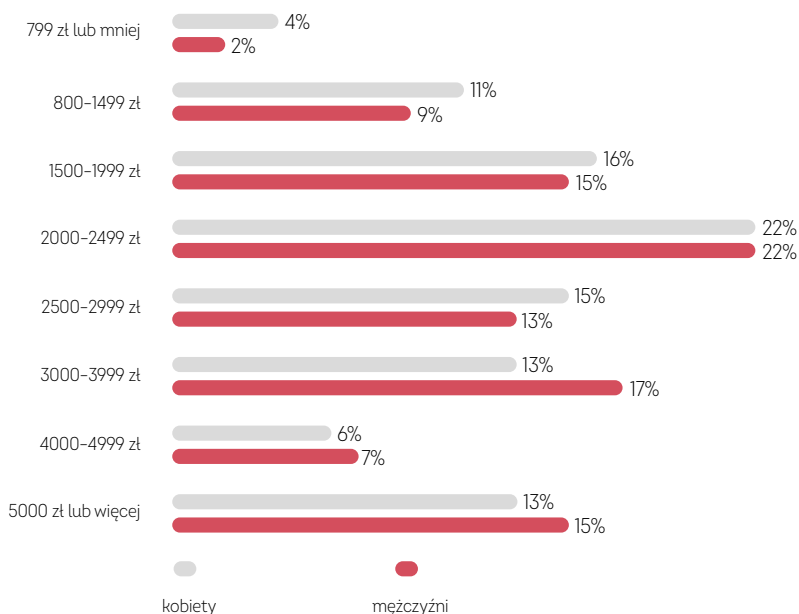
### Wykres 2.7. Miesięczne zarobki netto w pierwszej stałej pracy (n = 1014)\*



\* Uwzględniono odpowiedzi wszystkich respondentów, niezależnie od wymiaru czasu pracy.

Odnotowano niewielkie różnice między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn w pierwszej stałej pracy. Wszystkie przedziały powyżej 3000 zł netto były nieco częściej wskazywane przez mężczyzn niż kobiety (różnice te wynosiły od jednego do czterech punktów procentowych). W przedziałach poniżej tej kwoty nieco więcej wskazań odnotowywano wśród absolventek niż absolwentów (od jednego do trzech punktów procentowych, z wyjątkiem najczęściej wymienianego zakresu 2000-2499 zł, w wypadku którego odsetki były równe w obu grupach).

### Wykres 2.8. Miesięczne zarobki netto w pierwszej stałej pracy - podział według płci (n = 1014)



**Zarobki w pierwszej stałej pracy różniły się znacznie w zależności od typu ukończonych studiów.**

Relatywnie najwięcej wskazań z najwyższego przedziału (5000 zł lub więcej) odnotowano wśród osób, które kształciły się na kierunkach matematycznych, informatycznych, przyrodniczych (25%), technicznych (21%) lub medycznych (15%). Na przeciwnym biegunie znaleźli się absolwenci studiów społecznych lub prawniczych oraz humanistycznych. Odsetek osób zarabiających poniżej 1500 zł netto wyniósł w tych grupach odpowiednio 23% i 21%, w tym przedziale znalazła się również stosunkowo duża część respondentów, którzy ukończyli kierunki filologiczne (16%).

**Tabela 2.1.**

Miesięczne zarobki netto w pierwszej stałej pracy  
- podział według ukończonego kierunku studiów (n = 852)\*

Wysokość wynagrodzenia	Kierunek studiów						
	humani- styczny	filologicz- ny	społeczny, prawny	ekono- miczny	matematycz- ny, informa- tyczny, przy- rodniczy	tech- niczny	medycz- ny
799 zł lub mniej	5%	4%	8%	2%	0%	1%	1%
800-1499 zł	16%	12%	15%	8%	8%	6%	6%
1500-1999 zł	19%	21%	10%	17%	16%	11%	24%
2000-2499 zł	22%	20%	23%	31%	15%	21%	24%
2500-2999 zł	12%	20%	19%	13%	13%	16%	12%
3000-3999 zł	14%	11%	14%	15%	17%	17%	7%
4000-4999 zł	5%	7%	4%	9%	6%	7%	11%
5000 zł lub więcej	7%	5%	7%	5%	25%	21%	15%

\* Ze względu na zbyt małą liczbę respondentów z obserwacji wyłączono absolwentów kierunków artystycznych, rolniczych, weterynaryjnych i leśnych.

Informacja o zarobkach jest istotna z punktu widzenia oceny sytuacji młodych osób wkraczających na rynek pracy. Należy jednak mieć na uwadze, że często korzystają one z zewnętrznego wsparcia finansowego lub materialnego – zwłaszcza jeśli podejmują pracę w trakcie studiów. Ponadto łączenie pracy z nauką może uniemożliwiać zatrudnienie na pełny etat, co nie pozostaje bez wpływu na wysokość wynagrodzenia. Bez względu na to, **już na tym etapie dostrzec można lukę płacową między kobietami a mężczyznami oraz ponadprzeciętnie dobrą sytuację osób, które ukończyły kierunki matematyczne, informatyczne lub przyrodnicze**

**i techniczne**<sup>2</sup>. Dane dotyczące wynagrodzenia otrzymywanego przez absolwentów w kolejnych latach po studiach zostały zaprezentowane w podrozdziale 2.2.1.

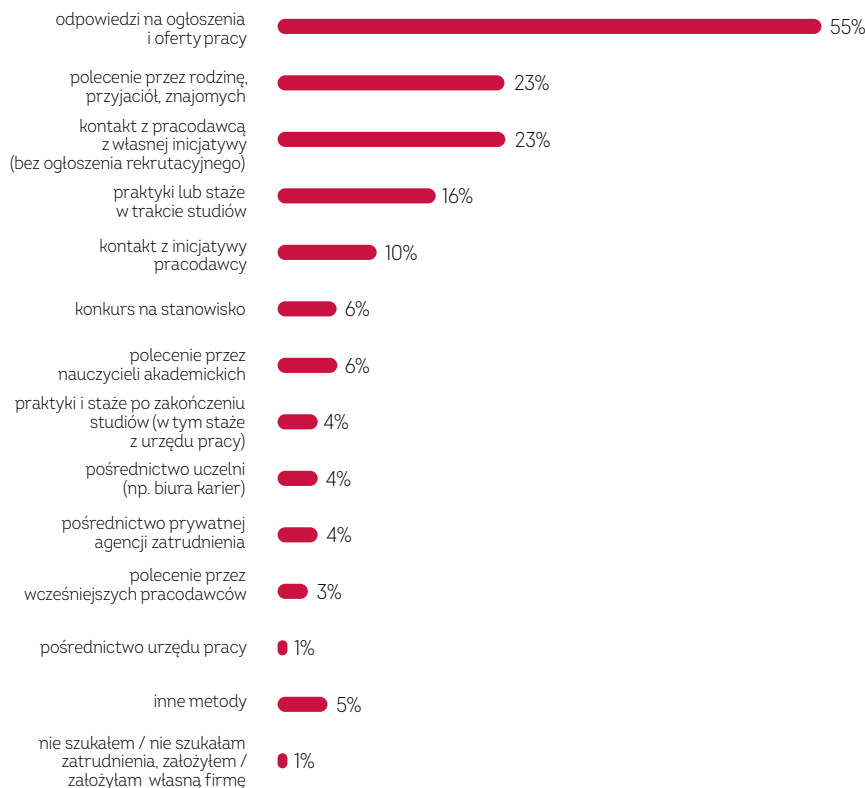
### 2.1.4. Sposoby poszukiwania pierwszej pracy

Jak wskazują wyniki badania, zdecydowana większość absolwentów (55%) zdobyła pierwszą pracę odpowiadając na **ogłoszenia i oferty zatrudnienia**. Prawie jedna czwarta badanych (23%) deklarowała, że w znalezieniu stałej pracy **pomogła im rekomendacja rodziny, znajomych lub przyjaciół**. Tyle samo respondentów wskazało również **bezpośredni kontakt z pracodawcą, bez wcześniej publikowanego ogłoszenia rekrutacyjnego**.



#### Wykres 2.9.

Metody poszukiwania pierwszej pracy wybierane przez absolwentów  
(pytanie wielokrotnego wyboru, n = 1015)



<sup>2</sup> Tego rodzaju wnioski są zbieżne z danymi z ogólnopolskiego systemu monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych (ELA). Trzeba jednak zaznaczyć, że ze względu na konstrukcję narzędzia zastosowanego w niniejszym badaniu niemożliwe było wyodrębnienie grupy absolwentów kierunków informatycznych, którzy plasują się wysoko w zestawieniach otrzymywanego wynagrodzenia (np. w rankingu ELA).

Relatywnie duże znaczenie podczas poszukiwania pierwszej stałej pracy przypisywano również praktykom lub stażom w trakcie studiów (16%) oraz kontaktowi z inicjatywy pracodawcy (10%). Inne czynniki były wskazywane przez mniej niż co dziesiątego respondenta. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że jedynie co setny absolwent zadeklarował, że w ogóle nie szukał stałej pracy, ponieważ zdecydował się założyć własną firmę – samozatrudnienie jest stosunkowo rzadko spotykanym sposobem wejścia na rynek pracy.

### 2.1.5. Wpływ uczestnictwa w mobilnościach programu Erasmus+ na podjęcie pierwszej pracy

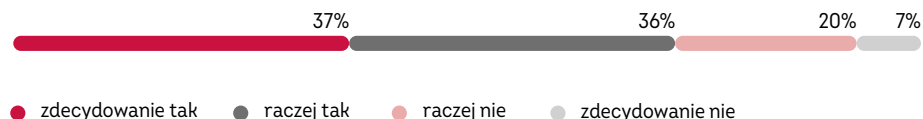
W badaniu zadano pytanie o ocenę wpływu mobilności Erasmus+ na poszukiwanie pierwszej pracy. **Siedmiu na dziesięciu respondentów (73%) wskazało, że uczestnictwo w programie pomogło im w zdobyciu pierwszej stałej pracy**, z czego 37% zdecydowanie zgodziło się z taką opinią. Przeciwnego zdania była ponad jedna czwarta badanych (27%), a 7% respondentów uznało, że doświadczenie mobilności zdecydowanie nie pomogło im w uzyskaniu pierwszej pracy<sup>3</sup>.



#### Wykres 2.10.

Ocena wpływu mobilności Erasmus+ na zdobycie pierwszej pracy (n = 1015)

Czy wyjazd z programu Erasmus/Erasmus+ pomógł Panu/Pani w otrzymaniu pierwszej stałej pracy?



Po zsumowaniu odpowiedzi pozytywnych („zdecydowanie tak” i „raczej tak”) można zauważyć, że mężczyźni przypisywali nieco większe znaczenie uczestnictwu w mobilnościach niż kobiety (odpowiednio 71% i 65%). Zaobserwowano również znaczne różnice między ocenami absolwentów różnych kierunków studiów. **Zdaniem zdecydowanej większości badanych (około trzech czwartych), którzy ukończyli kierunki techniczne, ekonomiczne i społeczne lub prawne, mobilności edukacyjne pomogły im w uzyskaniu pierwszej pracy.** Z takim stwierdzeniem zgodziła się nieco mniejsza grupa (około dwóch trzecich) absolwentów kierunków filologicznych, matematycznych, informatycznych lub przyrodniczych oraz humanistycznych. **Najbardziej z taką opinią zgadzali się absolwenci studiów medycznych** – jedynie 40% z nich wskazało, że doświadczenie mobilności edukacyjnej pomogło im w zdobyciu pierwszej pracy.

<sup>3</sup> Ponieważ analizy zaprezentowane w poprzednich rozdziałach uwzględniały również tę część populacji, która pierwszą stałą pracę otrzymała jeszcze przed uczestnictwem w mobilności edukacyjnej programu Erasmus+, dla osiągnięcia lepszej porównywalności z innymi wynikami w podstawie obliczeń zdecydowano się uwzględnić osoby, które zaznaczyły odpowiedź „nie dotyczy”.



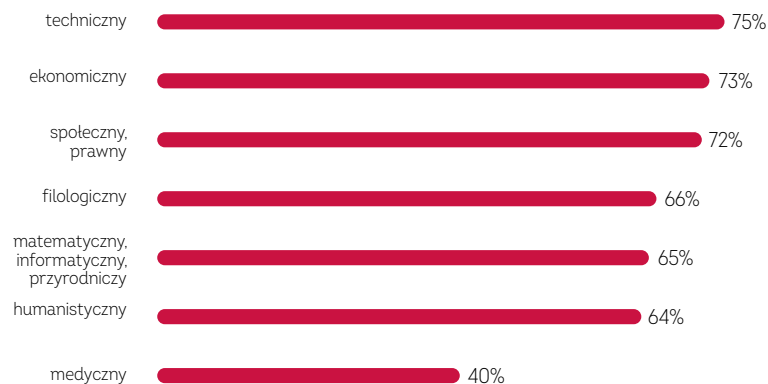
### Wykres 2.11.

Wpływ udziału w mobilnościach Erasmus+ na zdobycie pierwszej pracy  
– podział według płci (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”, n = 1015)



### Wykres 2.12.

Wpływ uczestnictwa w mobilnościach Erasmus+ na zdobycie pierwszej pracy  
– podział według ukończonego kierunku studiów  
(suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”, n = 852)\*



\*Ze względu na zbyt małą liczbę respondentów z obserwacji wyłączono absolwentów kierunków artystycznych oraz rolniczych, weterynaryjnych i leśnych.

## 2.1.6. Czynniki mające wpływ na znalezienie pierwszej pracy

Analizując kwestię podejmowania pierwszej pracy, trzeba również przyrzeć się czynnikom, które – zdaniem studentów lub absolwentów uczelni – miały największe znaczenie przy poszukiwaniu stałego zatrudnienia. Wykorzystano opracowany w tym celu indeks wpływu na zatrudnienie (IWZ). Szczegóły metodologiczne dotyczące konstrukcji indeksu opisano w komentarzu na następnej stronie.

### Budowa indeksu wpływu na zatrudnienie (IWZ)

W jednym z pytań ankiety<sup>5</sup> respondenci dokonywali oceny poszczególnych czynników, priorytetyzując je (uszeregowanie w kolejności od 1 do 8). Indeks zbudowano przez nadanie punktów każdemu z ocenianych czynników, według schematu: najwyższa wartość (osiem) przypisana została temu elementowi, który został wskazany przez respondenta na pierwszym miejscu, a każde kolejne miejsce w szeregu otrzymywało wartość o jeden punkt niższą. Czynnikiowi wskazanemu na ósmym miejscu przypisywano jeden punkt.

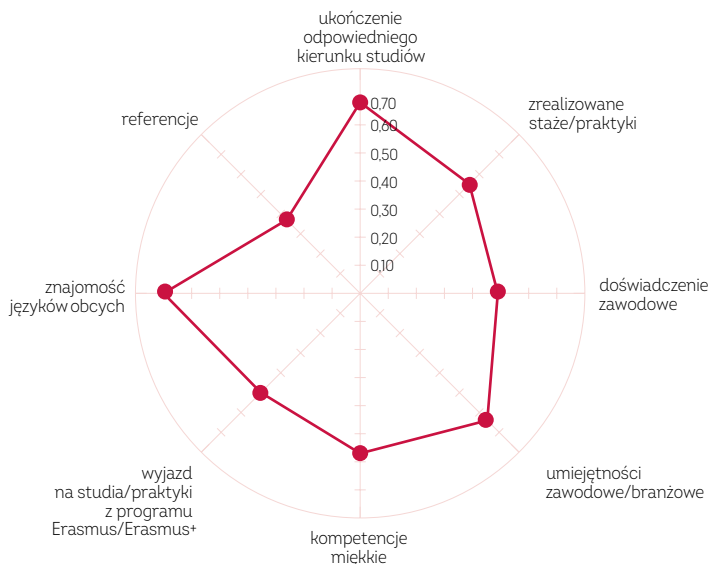
Wartość indeksu dla poszczególnych grup respondentów obliczona została przez podzielenie na poziomie obserwacji liczby punktów uzyskanych dla każdego z czynników przez osiem (liczbę wszystkich czynników), a następnie wyciągnięcie średniej dla poszczególnych grup respondentów. W związku z tym, im wartość indeksu jest bliższa 1 (wartość maksymalna), tym większe jest znaczenie danego czynnika podczas poszukiwania pierwszej pracy.

**W grupie osób, które rozpoczęły karierę zawodową (przynajmniej raz podjęły stałą pracę), największe znaczenie miały dwa czynniki: znajomość języków obcych oraz ukończenie odpowiedniego kierunku studiów.** Wartość indeksu wpływu na zatrudnienie dla obu czynników osiągnęła kolejno: 0,70 i 0,68.

4 Pełne brzmienie pytania: „Proszę uszeregować w kolejności, które czynniki miały w Pana/Pani przypadku największe, a które najmniejsze znaczenie podczas poszukiwania pierwszej stałej pracy. Na miejscu 1. proszę umieścić najważniejszy czynnik, a na miejscu 8. – najmniej ważny”.

**Wykres 2.13.**

Wpływ wybranych czynników na znalezienie pierwszej stałej pracy  
(wartość indeksu IWZ,  $n = 1013$ )



Relatywnie duże znaczenie przypisywano również posiadanym umiejętnościom zawodowym i branżowym, w wypadku których indeks osiągnął poziom 0,64. Mniejszą rolę odgrywały: kompetencje miękkie (0,57), odbyte staże i praktyki (0,55) oraz wyjazdy na studia lub praktyki w ramach programu Erasmus+ (0,50). Uczestnictwo w mobilnościach Erasmus+ było więc klasyfikowane przez respondentów dość nisko wśród aspektów mających wpływ na znalezienie pierwszej pracy. Ocena ta była z kolei bardzo wysoka, gdy była przeprowadzana niezależnie od innych czynników (patrz podrozdział 2.1.5). Tego rodzaju obserwacje wymagałyby dalszego pogłębienia jakościowego. Można jednak przypuszczać, że podczas niezależnej oceny doświadczenia mobilności respondenci pośrednio uwzględniali również aspekty specyficzne dla studiowanego kierunku oraz kompetencje, jakie udało się rozwinąć w trakcie wyjazdu (w tym umiejętność posługiwania się językami obcymi). W ujęciu relatywnym doświadczenie uczestnictwa w mobilności oraz niektóre z pozostałych czynników były traktowane przez badanych nierozłącznie, a realny wpływ programu Erasmus+ na znalezienie pierwszej pracy został rozproszony między kilkoma kategoriami odpowiedzi.

Najniższą wartość indeksu wpływu na zatrudnienie odnotowano w odniesieniu do tych czynników, które stają się istotne dopiero po nabyciu określonego stażu pracy – czyli doświadczenie zawodowe (0,49) i referencje (0,37). Jak wskazują analizy, wartości oraz kolejność poszcze-

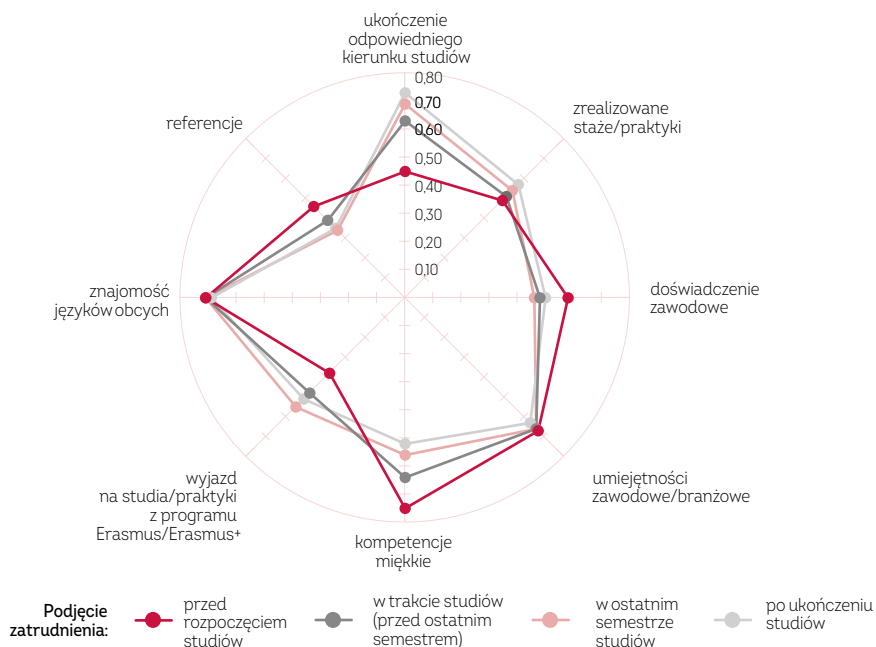


gólnych czynników różnią się jednak w zależności od momentu rozpoczęcia przez badanych absolwentów stałej pracy i od ukończonego kierunku studiów.



**Wykres 2.14.**

Wpływ wybranych czynników na zdobycie przez respondentów pierwszej stałej pracy (wartość indeksu IWZ) z uwzględnieniem momentu podjęcia zatrudnienia (n = 1013)



Wśród osób, które znalazły zatrudnienie przed rozpoczęciem studiów, najwyższą wartość indeksu odnotowano w odniesieniu do kompetencji miękkich (0,75). Do ważnych aspektów zaliczono również znajomość języków obcych (0,70), a także posiadane umiejętności zawodowe i branżowe (0,68). W grupie tej – z oczywistych względów – na pierwszym miejscu wskazywane były głównie te doświadczenia i kompetencje, których nabycie nie było bezpośrednio związane ze studiami. Interesujące w tym wypadku jest również porównanie znaczenia poszczególnych czynników wskazywanych przez osoby, które rozpoczęły stałą pracę jeszcze przed studiami, z pozostałymi grupami absolwentów. Oprócz kompetencji miękkich w grupie tej znacznie wyższe były również wartości indeksu dla takich czynników jak: posiadane doświadczenie zawodowe oraz referencje. Może to wskazywać na istotną rolę podejmowanych wcześniej prac dorywczych, dzięki którym badani zdobyli doświadczenie i kontakty zawodowe. Z drugiej strony należy również pamiętać, że takie wartości indeksu mogą być w pewnym stopniu wynikiem sposobu

oceny każdego z badanych elementów, porządkowanych przez respondentów w odniesieniu do innych czynników.

Absolwenci, którzy uzyskali stałe zatrudnienie w trakcie studiów bądź już po ich ukończeniu, na wysokiej pozycji niezmiennie stawiają znajomość języków obcych, ale dostrzegają również wzrastające z czasem znaczenie ukończenia odpowiedniego kierunku studiów. Wśród osób, które pierwszą stałą pracę znalazły już po zakończeniu nauki na uczelni, czynnik ten znalazł się na pierwszej pozycji, osiągając wartość 0,73.

Interesująco przedstawia się ocena wpływu poszczególnych czynników w zależności od ukończonego kierunku studiów. Absolwenci wydziałów medycznych, technicznych oraz matematycznych, informatycznych lub przyrodniczych za dwa najważniejsze elementy ułatwiające znalezienie pierwszej stałej pracy wskazywali ukończony kierunek oraz posiadane umiejętności zawodowe lub branżowe. Uzyskanie odpowiedniego wykształcenia szczególnie cenione było przez absolwentów kierunków medycznych – wartość IWZ dla tego czynnika osiągnęła aż 0,88. W grupie tej odnotowano również wysokie wskazania indeksu dla odbytych staży lub praktyk, co – w odniesieniu do dwóch wcześniej opisywanych aspektów – świadczy o wyjątkowo dużym wpływie nauki na uczelni i zdobytej tam wiedzy na znalezienie pierwszej stałej pracy. Studenci kierunków medycznych zwykle uzyskują stałe zatrudnienie dopiero po zakończeniu nauki, co zdecydowanie odróżnia tę grupę od przedstawicieli innych kierunków.

Inaczej przedstawia się ocena czynników wpływających na znalezienie pierwszego stałego zatrudnienia przez absolwentów kierunków humanistycznych, filologicznych, społecznych, prawnych i ekonomicznych. W tej grupie najwyższą wartość indeksu osiągnęły czynniki związane ze znajomością języków obcych i z kompetencjami miękkimi. Jedynie absolwenci filologii uznali, że ukończenie odpowiedniego kierunku studiów było równie istotne dla uzyskania pierwszego stałego zatrudnienia, jak posiadanie kompetencji miękkich – znajomość języków obcych ocenili znacznie wyżej niż absolwenci innych kierunków (wartość indeksu wpływu na zatrudnienie osiągnęła tutaj aż 0,85).

**Tabela 2.2.**

Wpływ wybranych czynników na zdobycie pierwszej stałej pracy  
(wartość indeksu IWZ) – podział według ukończonego kierunku studiów (n = 852)\*

Oceniane czynniki	Kierunek studiów						
	humanistyczny	filologiczny	społeczny, prawny	ekonomiczny	matematyczny, informatyczny, przyrodniczy	techniczny	medyczny
ukończenie odpowiedniego kierunku studiów	0,56	0,65	0,60	0,63	0,70	0,75	0,88
zrealizowane staże/praktyki	0,54	0,49	0,57	0,57	0,51	0,54	0,65
doświadczenie zawodowe	0,53	0,43	0,50	0,48	0,51	0,46	0,54
umiejętności zawodowe/branżowe	0,60	0,54	0,58	0,57	0,73	0,69	0,66
kompetencje miękkie	0,63	0,64	0,65	0,62	0,53	0,51	0,44
wyjazd na studia/praktyki z programu Erasmus/Erasmus+	0,49	0,52	0,53	0,51	0,47	0,52	0,45
znajomość języków obcych	0,76	0,85	0,72	0,76	0,67	0,69	0,49
referencje	0,39	0,39	0,36	0,34	0,38	0,35	0,39

\* Ze względu na niewielką liczbę udzielonych odpowiedzi z obserwacji wyłączone absolwentów kierunków artystycznych oraz rolniczych, weterynaryjnych i leśnych.

Opisywane rezultaty i sam indeks wpływu na zatrudnienie bazują oczywiście na ocenach wybranej grupy absolwentów – osób, które uczestniczyły w mobilnościach w programie Erasmus+. Wnioski płynące z analiz można jednak traktować szerzej. Widać, w jak różny sposób absolwenci oceniają znaczenie danego kierunku studiów w kontekście rozwoju zawodowego. **Można przypuszczać, że dla studentów wydziałów medycznych i technicznych dyplom uczelni jest warunkiem niezbędnym do uzyskania stałego zatrudnienia, zgodnego z wykształceniem. W pozostałych grupach absolwentów większą wagę przypisuje się kompetencjom i doświadczeniom, które mogą być zdobywane również w ramach innych form kształcenia (niekoniecznie podczas studiów).** Może to świadczyć o mniejszej specjalizacji absolwentów tych kierunków, jednocześnie jednak – o ich dużej otwartości na pracę w branżach lub obszarach, które nie są ściśle powiązane z ukończonymi studiami.

## 2.2. Obecna sytuacja zawodowa absolwentów

W tej części przedstawiono wnioski dotyczące ścieżek zawodowych respondentów już po ukończeniu etapu studiów, w ramach którego uczestniczyli w mobilnościach. Ponieważ jednym z celów badania było przeanalizowanie, w jaki sposób kształtują się losy absolwentów wraz z upływem czasu, zastosowane zostało podejście kohortowe. Wyodrębniono trzy grupy badanych (kohorty), w zależności od liczby lat, jaka upłynęła od ukończenia przez nich etapu studiów, w ramach którego uczestniczyli w mobilnościach Erasmus+. Znaleźli się w nich absolwenci, którzy w chwili przeprowadzania badania byli rok, trzy lata oraz pięć lat po tym etapie kształcenia (odpowiednio: kohorta I, kohorta III i kohorta V). W związku z ograniczoną liczebnością poszczególnych kohort większość danych prezentowana jest jedynie na poziomie ogólnym dla każdej z grup absolwentów.

W niniejszym podrozdziale – oprócz ogólnej charakterystyki miejsca zatrudnienia respondentów – przedstawiono również dane dotyczące m.in. warunków pracy oraz planów związanych ze zmianą pracodawcy. Dzięki temu udało się uzyskać możliwie pełny obraz sytuacji zawodowej uczestników mobilności Erasmus+.

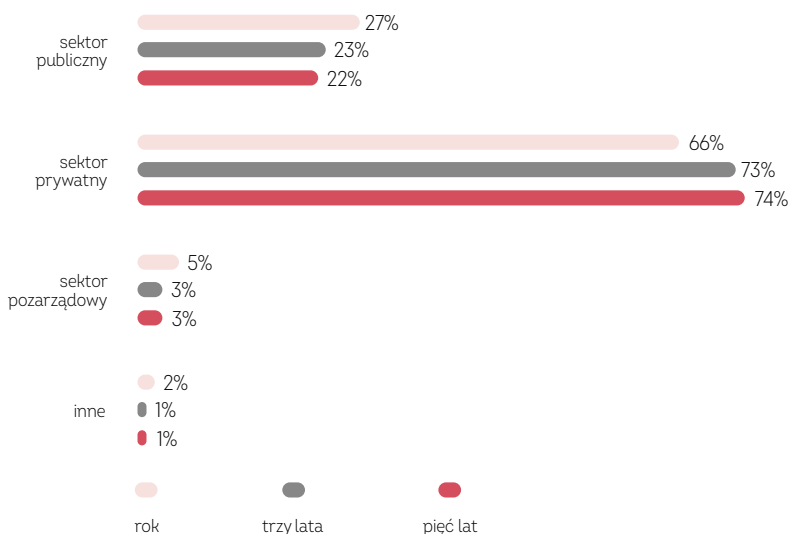
### 2.2.1. Charakterystyka i warunki zatrudnienia w obecnym miejscu pracy

Wśród respondentów, którzy etap studiów objętych mobilnością ukończyli niedługo przed przeprowadzeniem badania (kohorta I), odsetek osób pracujących w sektorze publicznym był wyższy niż w pozostałych grupach – wynosił 27%. W każdej kolejnej grupie udział ten był mniejszy, spadając do poziomu 22% wśród absolwentów pięć lat po zakończeniu danego etapu studiów. Można zaobserwować, że z upływem czasu następuje odpływ pracowników z sektorów publicznego i organizacji pozarządowych do sektora prywatnego – zatrudnionych w nim jest około dwóch trzecich absolwentów, którzy rok przed badaniem ukończyli studia (66%), a odsetek ten wzrasta do niemal trzech czwartych (74%) w grupie osób pięć lat po studiach objętych mobilnością. Można zatem stwierdzić, że organizacje z sektora publicznego umożliwiają zdobycie doświadczenia zawodowego po zakończeniu nauki, jednak część absolwentów nie traktuje tych podmiotów (i całego sektora) jako docelowych miejsc zatrudnienia. Atrakcyjność sektora prywatnego może wynikać m.in. z przeciętnie wyższych wynagrodzeń oferowanych specjalistom przez przedsiębiorców, a także – co nie pozostaje bez znaczenia – z większej dostępności ofert pracy w skali całej gospodarki<sup>5</sup>.



#### Wykres 2.15.

Sektor, w którym obecnie pracują badani respondenci – podział według liczby lat od ukończenia studiów, w ramach których realizowano mobilności (n = 1127)



Zmieniają się również formy zatrudnienia absolwentów – ogólnie, im dłuższy był czas od zakończenia studiów, tym częściej respondenci z kolejnych grup otrzymywali umowy o pracę na czas nieokreślony. Taka forma zatrudnienia dotyczyła jedynie 37% absolwentów rok po

<sup>5</sup> Por. m.in.: GUS (2022a; 2022b).

zakończeniu etapu studiów objętych mobilnością, ale już ponad połowy osób z grupy trzy lata i aż 62% badanych pięć lat po studiach. Podobny trend, choć na mniejszą skalę, zaobserwowano jedynie w wypadku prowadzenia działalności gospodarczej. **Własną firmę założyła jedynie co trzydziesta trzecia osoba, która studia ukończyła rok przed badaniem (3%), i co dziesiąta, która etap studiów objętych analizą zakończyła pięć lat przed badaniem (10%). Wraz z upływem czasu pozycja absolwentów na rynku pracy stabilizuje się i coraz rzadziej wykonują oni swoje obowiązki zawodowe w ramach umowy na czas określony lub umowy cywilnoprawnej. Co ważne, marginalne były sytuacje wykonywania przez respondentów pracy bez umowy.** Dotyczyły one jedynie 1% absolwentów kończących studia rok przed badaniem.



**Tabela 2.3.**

Forma zatrudnienia absolwentów w obecnym miejscu pracy  
- podział według liczby lat od ukończenia studiów,  
w ramach których realizowano mobilności (n = 1127)

Forma zatrudnienia	Czas od ukończenia studiów		
	rok	trzy lata	pięć lat
umowa o pracę na czas nieokreślony	37%	51%	62%
umowa o pracę na czas określony (w tym umowa na zastępstwo)	40%	29%	20%
umowa o pracę na okres próbny	4%	2%	2%
umowa-zlecenie	8%	5%	2%
umowa o dzieło	4%	1%	2%
inny rodzaj umowy	3%	3%	2%
samozatrudnienie, własna działalność gospodarcza	3%	9%	10%
umowa nieformalna, praca bez umowy	1%	0%	0%

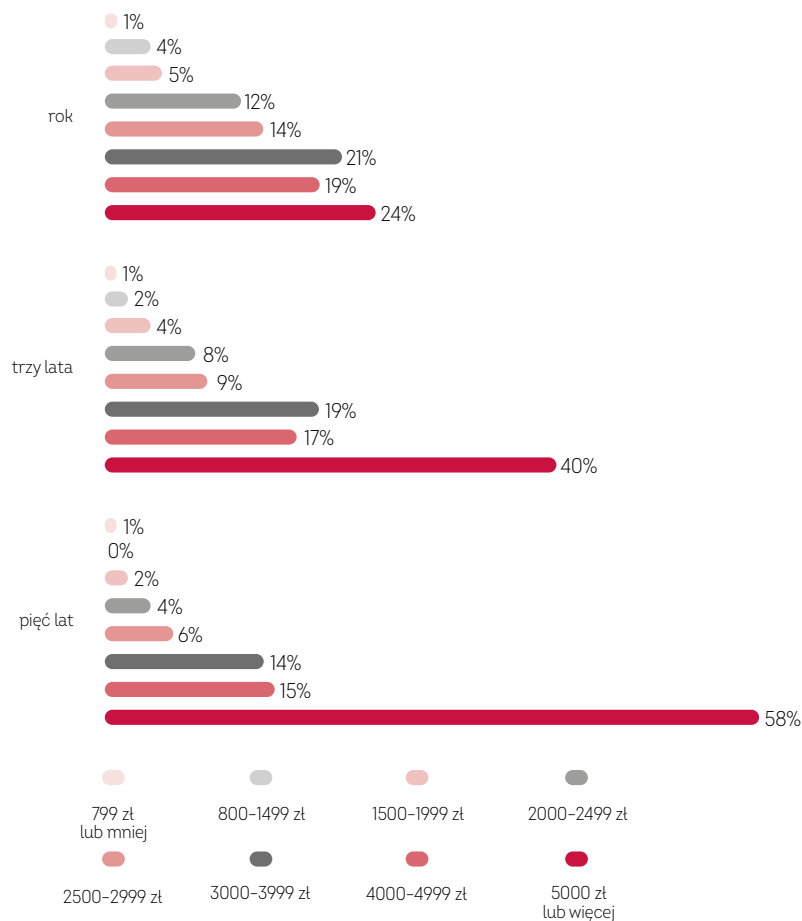
Bardzo ważnym aspektem analizy sytuacji zawodowej jest ocena warunków finansowych oferowanych absolwentom uczelni. W każdej kolejnej grupie badanych zauważalny jest zdecydowanie większy udział osób mieszczących się w najwyższym przedziale wynagrodzeń – 5000 zł netto lub więcej. Jedynie co czwarta osoba, która ukończyła etap studiów objętych mobilnością rok przed badaniem, otrzymywała pensję w tym przedziale (24%). Wśród absolwentów trzy lata po studiach odsetek ten wyniósł już 40%, zaś w grupie osób pięć lat po studiach – 58%. Wraz z nabywanym doświadczeniem zawodowym zaobserwować można stopniowe zwiększanie zarobków. Warto przy tym zauważyć, że spora dynamika wzrostu wynagrodzeń wynika m.in. ze specyfiki badanej grupy, obejmującej osoby, które relatywnie niedawno rozpoczęły karierę

zawodową. W późniejszych latach wzrost może nie być już tak znaczny, nawet mimo nabywania doświadczenia zawodowego<sup>6</sup>.



**Wykres 2.16.**

Miesięczne zarobki netto w obecnej pracy – podział według liczby lat od ukończenia studiów, w ramach których realizowano mobilności (n = 1124)



## 2.2.2. Wykorzystanie w pracy zawodowej kompetencji nabytych w trakcie studiów

Uczestnicy badania zostali poproszeni o wskazanie, w jakim stopniu w swojej obecnej pracy wykorzystują wiedzę i umiejętności nabyte podczas studiów. Ogólnie, niezależnie od analizowanej grupy, mniej więcej jedna piąta z nich oceniła, że korzysta z nich w ma-

<sup>6</sup> Por. m.in.: Majchrowska, Roszkowska (2013).

łym lub bardzo małym stopniu (20% w kohorcie I, 18% w kohorcie III i 22% w kohorcie V).

**Można zatem założyć, że taka część wykonuje zadania zawodowe, które nie są wcale lub są w znikomym stopniu zbieżne z profilem i zakresem ukończonych studiów.**

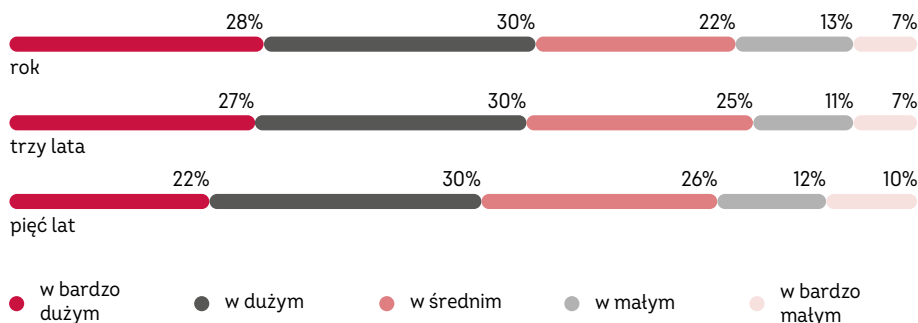
Z drugiej strony, **wraz z upływem czasu od ukończenia studiów stopniowo maleje liczba osób, które twierdzą, że korzystają w pracy z kompetencji nabytych na uczelni.** Odsetek respondentów deklarujących wykorzystanie w bardzo dużym stopniu wiedzy i umiejętności nabytych w trakcie studiów wyniósł 28% w grupie absolwentów rok po studiach objętych mobilnością, 27% w grupie kończącej studia trzy lata przed badaniem oraz 22% wśród osób pięć lat po studiach (odsetki osób oceniających wykorzystanie kompetencji w dużym stopniu były takie same w każdej z grup i wynosiły po 30%). **Można przypuszczać, że wraz ze wzrostem stażu pracy i doświadczenia wiedza i umiejętności zdobyte podczas studiów ustępują miejsca kompetencjom uzyskanym już w trakcie kariery zawodowej.**



### Wykres 2.17.

Wykorzystanie przez absolwentów wiedzy i umiejętności nabytych w trakcie studiów – podział według liczby lat od ukończenia etapu kształcenia, w ramach którego realizowano mobilności (n = 1127)

W jakim stopniu wykorzystuje Pan/Pani wiedzę i umiejętności nabyte podczas studiów?



### 2.2.3. Poziom umiędzynarodowienia miejsca pracy

W związku ze specyfiką programu Erasmus+ absolwenci, którzy brali udział w mobilnościach edukacyjnych, mogli rozwijać kompetencje związane z funkcjonowaniem w środowisku międzynarodowym. Dlatego warto ustalić, czy mieli okazję wykorzystać tego rodzaju umiejętności nie tylko na uczelni bądź w kontaktach towarzyskich, ale także w życiu zawodowym.

Jak wskazują wyniki badania, znaczna część respondentów pracowała w instytucji o charakterze międzynarodowym. Wśród osób, które ukończyły etap studiów na których realizowały



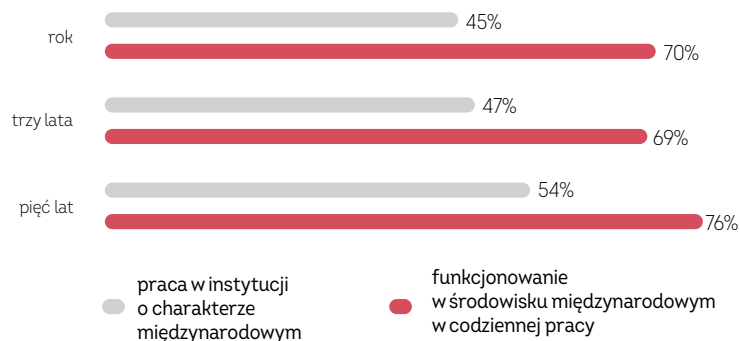
mobilności Erasmus+ przed rokiem oraz przed trzema laty deklaracje takie składało odpowiednio 45% i 47% respondentów, zaś wśród tych, którzy zakończyli studia pięć lat przed badaniem – 54%. **Oznacza to, że około połowy respondentów, niezależnie od czasu, jaki upłynął od omawianego etapu studiów, pracuje w organizacjach, które działają ponadnarodowo.**

**Ponadto większość osób z kohort I i III zadeklarowała, że w codziennej pracy działa w środowisku międzynarodowym (odpowiednio 70% i 69%). Wśród absolwentów z kohorty V odsetek ten był jeszcze wyższy, sięgając 76%.** Zasadne wydaje się więc stwierdzenie, że uczestnicy mobilności programu Erasmus+ również po zakończeniu studiów mają okazję funkcjonować w zróżnicowanym środowisku, m.in. utrzymując regularne kontakty z przedstawicielami innych nacji. Tego rodzaju dane przynajmniej do pewnego stopnia świadczą o realizacji założeń programu Erasmus+, wśród których znajduje się „wzmacnianie rozwoju kompetencji społecznych i międzykulturowych” jego beneficjentów<sup>7</sup>.



### Wykres 2.18.

Odsetek absolwentów pracujących w międzynarodowym środowisku – podział według liczby lat od ukończenia studiów, w ramach których realizowano mobilności (n = 1127)



## 2.2.4. Pełnienie funkcji kierowniczych

Jednym wyznaczników rozwoju zawodowego pracownika jest awans na stanowiska kierownicze, dlatego badanym absolwentom przyjrano się również pod tym kątem. **Z analiz wynika, że jedna piąta respondentów w rok od ukończenia studiów kierowała pracą innych osób. Odsetek ten rośnie w każdej kolejnej grupie, osiągając poziom 28% wśród absolwentów, którzy zamknęli etap studiów objętych mobilnością trzy lata przed badaniem oraz 38% wśród tych, którzy zakończyli go pięć lat wcześniej.**

<sup>7</sup> Priorytety programu Erasmus+: [bit.ly/3asTAI7](https://bit.ly/3asTAI7) [dostęp: 18.05.2022].



### Wykres 2.19.

Odsetek absolwentów pełniących funkcje kierownicze  
- podział według liczby lat od ukończenia studiów (n = 1127)

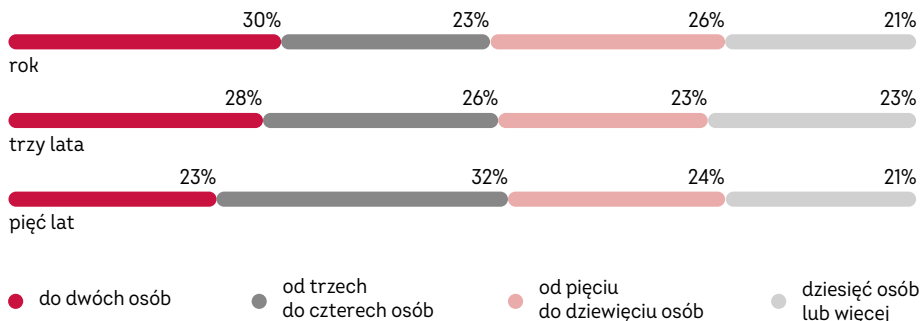


Nie zaobserwowano znacznych różnic między wielkością zespołów kierowanych przez badanych absolwentów. W każdej z obserwowanych grup ok. 50% respondentów zarządzało nie więcej niż czterema pracownikami. Przy czym – w porównaniu z pozostałymi kohortami – wśród osób, które ukończyły studia objęte mobilnością pięć lat przed badaniem, nieznacznie zwiększył się odsetek absolwentów zarządzających trzema, czterema osobami (31%) na rzecz tych, którzy mieli dwóch podwładnych (23%).



### Wykres 2.20.

Liczebność zespołów zarządzanych przez absolwentów – podział według liczby lat od ukończenia studiów, w ramach których realizowano mobilności (n = 328)



## 2.2.5. Ocena wybranych aspektów pracy

W poprzednich częściach niniejszego rozdziału skupiono się na wybranych aspektach pracy (forma zatrudnienia, wynagrodzenie, wykorzystanie nabytych kompetencji oraz zatrudnienie na stanowiskach kierowniczych). Oprócz tego warto również przyjrzeć się subiektywnym ocenom szeroko rozumianych warunków pracy<sup>8</sup>. Zdecydowana większość respondentów, niezależnie od grupy, „raczej dobrze” lub „bardzo dobrze” oceniła zarówno formę, jak i stabilność zatrudnienia, a także możliwość wykorzystania zdobytych umiejętności. Pozytywną opinię dotyczącą każdego

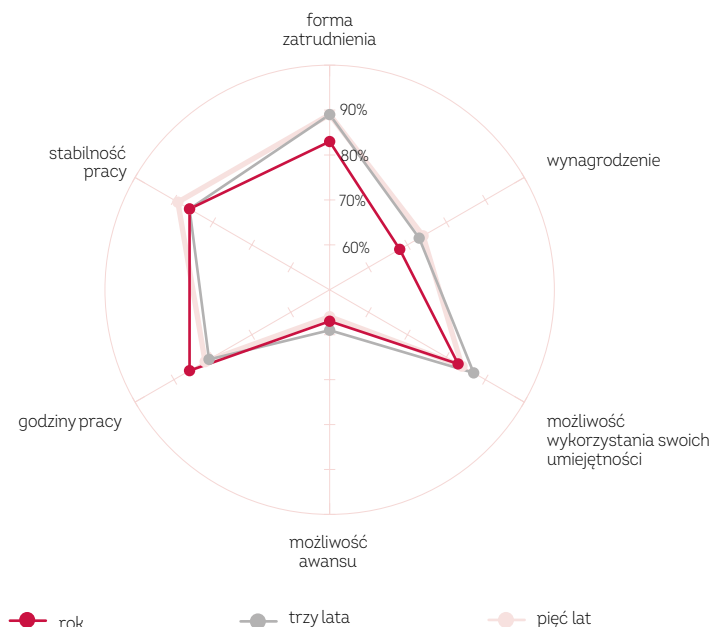
<sup>8</sup> Prezentowane dane uzyskano w odpowiedzi na pytanie ankietowe: „Jak ocenia Pan/Pani następujące aspekty swojej pracy?”. Dotyczą one zsumowanych odpowiedzi: „bardzo dobrze” i „raczej dobrze” w pięciostopniowej skali (bardzo dobrze – raczej dobrze – średnio – raczej źle – bardzo źle).

z tych trzech aspektów wyraziło 80–90% badanych należących do każdej z obserwowanych kohort. Nieco gorzej oceniane były godziny pracy, a na tle pozostałych elementów najmniej pozytywnych opinii zebraly kwestie dotyczące wynagrodzenia oraz możliwości awansu.



### Wykres 2.21.

Ocena wybranych warunków pracy – podział według liczby lat od ukończenia studiów, w ramach których realizowano mobilności (n = 1114)



Interesująco przedstawia się również porównanie ocen poszczególnych aspektów w wyodrębnionych grupach respondentów. Absolwenci, którzy studia w ramach których uczestniczyli w mobilnościach ukończyli rok przed badaniem, znacznie gorzej niż pozostali oceniali otrzymywane wynagrodzenie oraz formę zatrudnienia. Absolwenci trzy i pięć lat po tym etapie edukacji nieco lepiej oceniali możliwość wykorzystania umiejętności zdobytych podczas studiów oraz stabilność pracy. Jedyнным aspektem, który otrzymał w kohorcie I nieznacznie więcej pozytywnych ocen niż w pozostałych grupach, były godziny pracy.

Niniejsze wnioski są zbieżne z obiektywnym obrazem sytuacji przedstawionym w poprzednich częściach na podstawie pytań o fakty, a nie o opinie. Ogólnie **wraz z dłuższym stażem i nabywaniem przez absolwentów doświadczenia zawodowego w każdej kolejnej badanej grupie obserwowano wyższy udział osób pracujących na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, lepiej wynagradzanych oraz pełniących funkcje kierownicze.**

## 2.2.6. Mobilność na rynku pracy

Istotną kwestią związaną z kształtowaniem kariery zawodowej jest mobilność na rynku pracy. Generalnie można stwierdzić, że osoby młode są gotowe do podejmowania nowych wyzwań zawodowych, w tym również takich, które wymagają zmiany miejsca zamieszkania (Bednarska-Wnuk, 2014). Dlatego warto przyjrzeć się, jak w związku z tym przedstawia się sytuacja absolwentów, którzy w trakcie studiów uczestniczyli w wyjazdach edukacyjnych w programie Erasmus+.

Osoby, które niedawno ukończyły etap studiów w ramach którego realizowały mobilności, częściej niż przedstawiciele pozostałych grup deklarują, że w ciągu kilku najbliższych miesięcy planują zmienić miejsce pracy – stwierdził tak co trzeci respondent (33%). W grupie trzy lata po tym etapie nauki odsetek wynosił 30%, a pięć lat od zakończenia studiów – 27%.



### Wykres 2.22.

Odsetek respondentów planujących zmianę miejsca pracy w najbliższych miesiącach – podział według liczby lat od ukończenia studiów, w ramach których realizowano mobilności (n = 736)



Bardziej istotnym wskaźnikiem mobilności zawodowej jest jednak rzeczywista, a nie planowana, zmiana pracy. Jak wykazują wyniki badania, również w tym wypadku **młodszy stażem absolwenci byli bardziej skłonni do zmiany pracodawcy. O ile spośród respondentów, którzy ukończyli dany etap studiów pięć lat przed badaniem, jedynie co czwarty zadeklarował, że w ciągu ostatniego roku zmienił pracodawcę (26%), o tyle wśród osób, które zakończyły naukę trzy lata przed badaniem, odsetek ten wynosił już 38%, a w grupie, która zakończyła etap kształcenia objętego mobilnością rok przed badaniem – aż 40%.**



### Wykres 2.23.

Odsetek respondentów, którzy zmienili miejsce pracy w ciągu roku przed badaniem – podział według liczby lat od ukończenia studiów, w ramach których realizowano mobilności (n = 1127)



Taka sytuacja może wynikać z nieugruntowanej pozycji zawodowej osób, które niedawno opuściły mury uczelni, co wpływa na zwiększenie gotowości – zarówno pracowników, jak i pracodawców – do rozwiązywania stosunku pracy. Z drugiej strony poszukiwanie zatrudnienia w innym miejscu jest zapewne również skutkiem rosnących (w związku nabywanym doświadczeniem i coraz dłuższym stażem pracy) oczekiwań absolwentów – dotyczących kwestii finansowych oraz innych czynników składających się na szeroko rozumiane warunki pracy. Potwierdzeniem powyższych hipotez są odpowiedzi na pytanie dotyczące powodów zmiany pracodawcy. W badaniu dopuszczono możliwość wskazania kilku odpowiedzi i – co równie ważne – o kwestię tę pytano jedynie respondentów, którzy zdecydowali się na zmianę zatrudnienia.

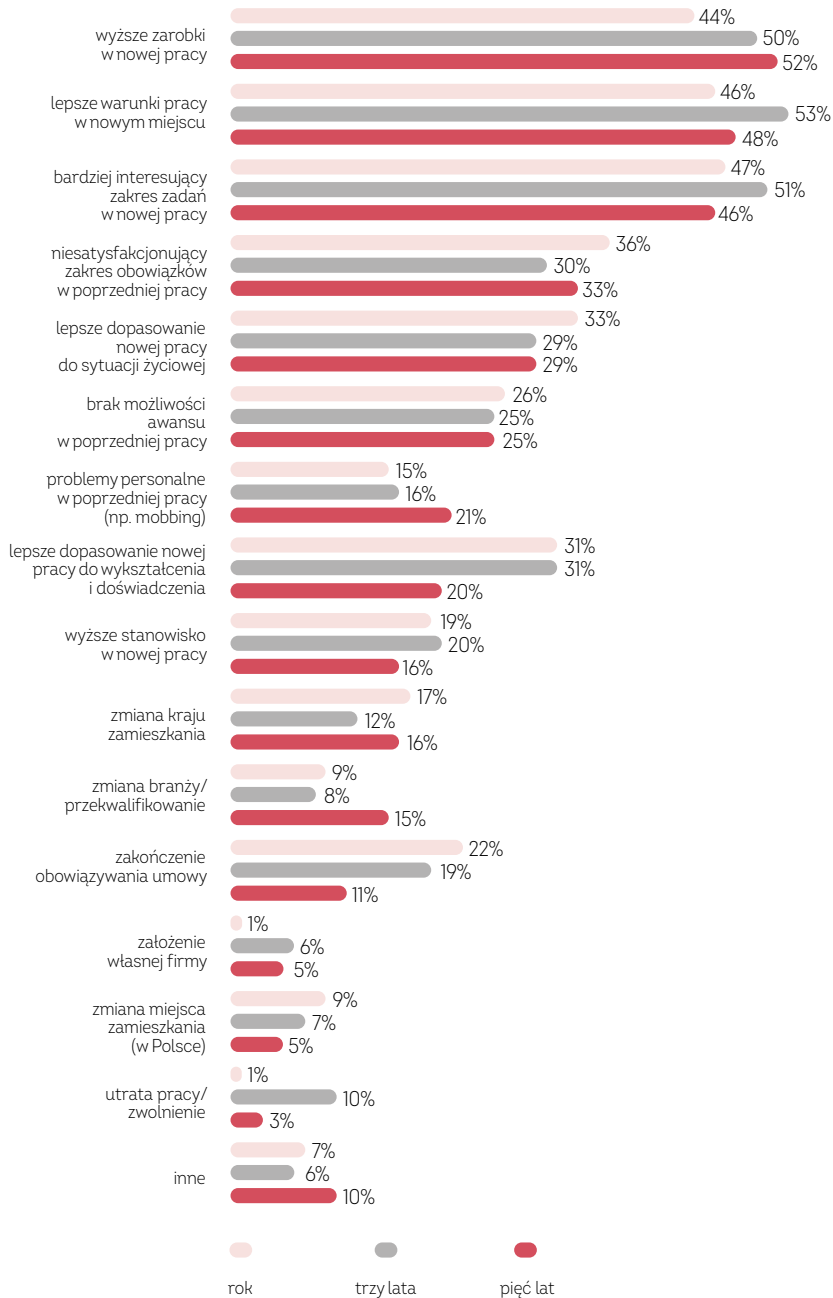
Najważniejszymi powodami zmiany pracodawcy (we wszystkich analizowanych grupach absolwentów) były: wyższe zarobki, lepsze warunki pracy w nowym miejscu oraz bardziej interesujący zakres zadań. Każdą z tych odpowiedzi wybrało w poszczególnych grupach od 44% do 53% respondentów.

Zaobserwowano jednak pewne różnice między absolwentami, którzy ukończyli studia objęte mobilnością relatywnie niedawno, a przedstawicielami pozostałych badanych grup. Respondenci, którzy mury uczelni opuścili trzy lata i pięć lat wcześniej, częściej wspominali o poprawie warunków finansowych (wyższych zarobkach), problemach personalnych (np. o mobbingu), przekwalifikowaniu się lub chęci zmiany branży czy założenia własnej firmy<sup>9</sup>. Osoby, które dany etap studiów zakończyli rok przed badaniem, wskazując czynniki, które skłoniły je do zmiany pracy, częściej odnosiły się do zagadnień pozapłacowych oraz kwestii niezwiązanych bezpośrednio z warunkami zatrudnienia (lepsze dopasowanie do wykształcenia i doświadczenia, koniec obowiązywania umowy, zmiana miejsca zamieszkania).

<sup>9</sup> Wśród osób, które ukończyły etap studiów objętych mobilnością trzy lata przed badaniem, zaobserwowano wysoki (na tle pozostałych kohort) odsetek wskazań dotyczących utraty pracy lub zwolnienia – taka sytuacja dotyczyła aż 10% respondentów, którzy zadeklarowali, że w ciągu roku zmienili pracodawcę. Wyjaśnienie tego zjawiska wymagałoby przeprowadzenia pogłębionych badań, jednak należy mieć na uwadze, że taka wartość wskaźnika może wynikać z niereprezentatywnego charakteru analizowanej próby.

**Wykres 2.24.**

**Deklarowane powody zmiany pracodawcy przez respondentów – podział według liczby lat od ukończenia studiów, w ramach których realizowano mobilności (pytanie wielokrotnego wyboru, n = 391)**





# 3. Dalsze kształcenie





Pełniejszy obraz losów absolwentów, którzy wzięli udział w programie Erasmus+, uzyskano dzięki przesłedzeniu ich wyborów w zakresie kontynuowania nauki i łączenia edukacji z aktywnością zawodową. Analizy zawarte w tym rozdziale dotyczą osób, które po zakończeniu etapu studiów, w ramach którego uczestniczyły w programie Erasmus+, zdecydowały się dalej kształcić na uczelni.

## 3.1. Uczestnictwo w kształceniu formalnym

Porównując trzy badane grupy absolwentów (rok, trzy lata i pięć lat po zakończeniu etapu studiów, w trakcie którego uczestniczyli w programie Erasmus+), można dostrzec wyraźną tendencję spadkową liczby osób kontynuujących naukę. Z badania wynika, że respondenci z upływem czasu zamieniają aktywność edukacyjną na działanie na rynku pracy.



**Tabela 3.1.**

Odsetek osób kontynuujących naukę – podział według liczby lat od ukończenia studiów, w ramach których realizowano mobilności (n = 337)\*

Liczba lat od ukończenia etapu studiów obejmującego mobilność	Odsetek osób kontynuujących naukę
rok	39%
trzy lata	19%
pięć lat	12%

\* W próbie badawczej znalazły się osoby kontynuujące studia i należące do jednej z trzech wyróżnionych kohort.

Warto dodać, że z grupy osób kontynuujących naukę w momencie badania jednoczesną pracę deklarowała niewiele ponad połowa respondentów (52%), nieco mniej (48%) zajmowało się wyłącznie studiami.

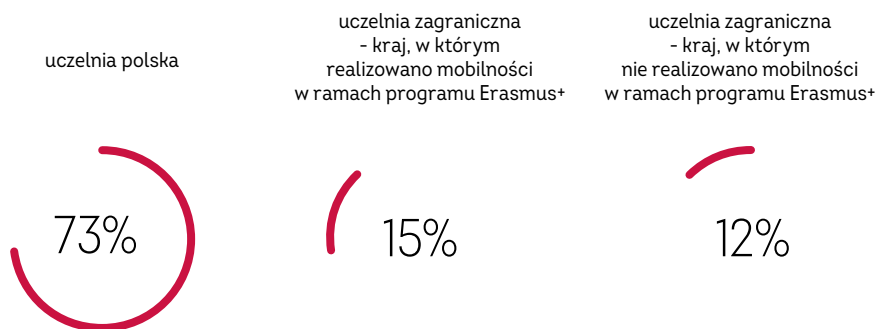
### 3.1.1. Uczelnie, kierunek i poziom kontynuowanych studiów

Respondenci kontynuowali edukację na swojej dotychczasowej uczelni lub wybierali inną szkołę wyższą. W badanej grupie ponad połowa respondentów (52%) realizowała dalszą naukę na innej uczelni. Kontynuacja studiów polegała często na rozpoczęciu kolejnego etapu na tym samym lub pokrewnym kierunku, co umożliwiała zmianę miejsca nauki.

Prawie trzy czwarte respondentów kontynuujących edukację podjęło studia w polskiej placówce, aż 15% badanych zdecydowało się na kształcenie w kraju, który odwiedzili w ramach programu Erasmus+, a 12% – w innym państwie.



**Wykres 3.1.**  
Miejsce kontynuacji studiów (n = 337)



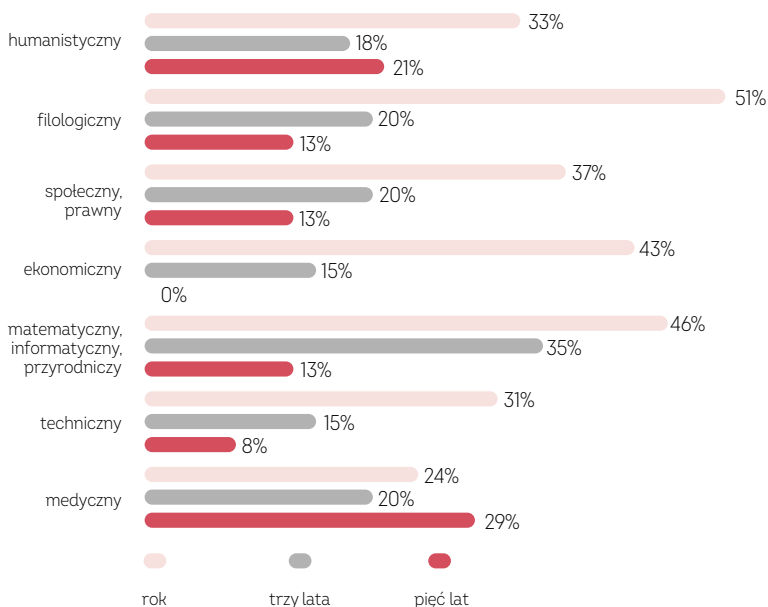
Spośród respondentów kontynuujących naukę 67% wybierało ten sam kierunek studiów, co na wcześniejszym etapie, a prawie jedna trzecia badanych inny. Warto jednak zaznaczyć, że mógł to być kierunek pokrewny lub powiązany z dotychczasowym głównym obszarem kształcenia. Dokładniejsze prześledzenie tych kwestii wymagałoby zastosowania podejścia jakościowego, w związku z czym nie zostały one ujęte szczegółowo w prezentowanym badaniu ilościowym.

Dalsza analiza dotyczy kierunków ukończonych przez respondentów, którzy zdecydowali się kontynuować naukę. Widoczne były różnice między poszczególnymi grupami (rok, trzy lata i pięć lat po zakończeniu studiów, w ramach których realizowane były mobilności).



### Wykres 3.2.

Odsetek absolwentów kontynuujących naukę – podział według ukończonego kierunku studiów, w ramach których realizowano mobilności (n = 1122)\*



\* Ze względu na zbyt małą liczbę respondentów z obserwacji wyłączone absolwentów kierunków artystycznych oraz rolniczych, weterynaryjnych i leśnych.

Z grupy, która zakończyła etap edukacji podczas którego realizowana była mobilność rok przed badaniem, naukę najczęściej kontynuowali absolwenci kierunków filologicznych (51%) oraz matematycznych, informatycznych i przyrodniczych (46%).

W grupie respondentów z kohorty III udział osób kształcących się spadał – najczęściej dalszą edukację podejmowali absolwenci kierunków matematycznych, informatycznych i przyrodniczych (35%).

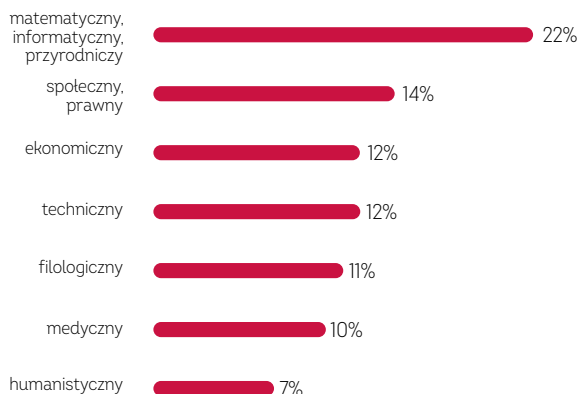
Jeszcze mniejszy odsetek osób kontynuujących naukę na uczelni można zaobserwować w grupie absolwentów z kohorty V. W badanej próbie najczęściej na dalszą edukację decydowali się respondenci, którzy ukończyli kierunek medyczny (29%). Na drugim biegunie są absolwenci ekonomii – żaden z nich nie kontynuował edukacji (jedyna tego rodzaju sytuacja w badaniu), zatem z dużym prawdopodobieństwem można założyć, że wszyscy odnaleźli się na rynku pracy.

Dalsze analizy dotyczą najczęściej kierunków wybieranych przez respondentów, którzy zdecydowali się kontynuować edukację. Badania zostały zrealizowane na próbie przekrojowej, pod uwagę brano więc wszystkich respondentów, niezależnie od tego, ile lat minęło od ukończenia przez nich etapu studiów objętych mobilnością. Takie podejście umożliwiło określenie, które kierunki były najczęściej wybierane w przypadku kontynuacji nauki. Największym zainteresowaniem cieszyły się studia ścisłe (matematyczne, informatyczne, przyrodnicze – 22%), społeczne i prawne (14%), a niewiele mniejszym – ekonomiczne (12%).



### Wykres 3.3.

Kontynuacja studiów – najczęściej wybierane kierunki (n = 300)\*



\*Ze względu na zbyt małą liczbę respondentów z obserwacji wyłączono absolwentów kierunków artystycznych oraz rolniczych, weterynaryjnych i leśnych.

Zdecydowana większość badanych dalsze kształcenie realizowała na poziomie wyższym niż ukończony etap edukacyjny – najczęściej jako kontynuację nauki na kolejnym stopniu studiów (np. drugim lub trzecim). Wśród respondentów znajdowały się także osoby (17%), które realizowały nowe studia na tym samym poziomie edukacyjnym (najczęściej na nowym kierunku), a najmniej liczna grupa (5%) na niższym.



### Wykres 3.4.

Poziom kontynuowanych studiów (n = 337)



### 3.1.2. Motywacja do kontynuowania nauki

Respondenci, którzy zdecydowali się na kontynuowanie edukacji, byli pytani o powody podjęcia takiej decyzji. Celem tej części badania było określenie grup czynników o decydującym znaczeniu - respondenci mogli zaznaczyć ich dowolną liczbę.

W analizach wyodrębniono trzy rodzaje motywacji do kontynuowania nauki – związane z rynkiem pracy, pogłębianiem wiedzy i czynnikami zewnętrznymi.

Rodzaj motywacji	Stwierdzenia do wyboru
motywacja związana z rynkiem pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miałem/miałam trudności ze znalezieniem pracy.</li> <li>• Ukończone studia nie dawały mi kwalifikacji zawodowych, które chcę uzyskać.</li> <li>• Ukończone studia nie dawały mi możliwości zdobycia dobrze płatnej pracy.</li> <li>• Chciałem/chciałam zwiększyć swoje szanse na dobrą karierę zawodową.</li> <li>• Praca wymagała ode mnie kontynuowania studiów.</li> </ul>
motywacja związana z pogłębianiem wiedzy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chciałem/chciałam wykorzystać okazję do zmiany kierunku studiów.</li> <li>• Chciałem/chciałam specjalizować się w konkretnej dziedzinie.</li> <li>• Interesuje mnie mój kierunek studiów i chciałem/chciałam go kontynuować.</li> <li>• Interesuje mnie kariera naukowa.</li> <li>• Chciałem/chciałam kontynuować swój rozwój osobisty.</li> </ul>
motywacja związana z czynnikami zewnętrznymi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koledzy/koleżanki kontynuowali swoje studia.</li> <li>• Wykładowcy zachęcali mnie do kontynuowania studiów.</li> <li>• Rodzice/bliscy zachęcali mnie do kontynuowania studiów.</li> <li>• Chciałem/chciałam mieć możliwość ponownego wyjazdu na Erasmusa.</li> <li>• Chciałem/chciałam dłużej utrzymać status studenta.</li> </ul>

Dla każdego z trzech rodzajów motywacji stworzono odrębny indeks ze skalą 0-1, w którym wyższa wartość oznaczała większy wpływ danego czynnika na decyzję o kontynuowaniu kształcenia.





**Tabela 3.2.**  
Wartości indeksów dla poszczególnych rodzajów motywacji  
do kontynuowania nauki (n = 337)

	<b>Rodzaj motywacji do kontynuowania nauki</b>		
	<b>motywacja związana z pracą</b>	<b>motywacja związana z pogłębianiem wiedzy</b>	<b>motywacja związana z czynnikami zewnętrznymi</b>
średnia	0,21	0,44	0,17
dominanta	0,20	0,40	0

Porównanie średnich wartości z trzech indeksów pokazuje, że zwykle największy wpływ na decyzję o kontynuowaniu nauki miała motywacja związana wprost z pogłębianiem wiedzy w danej dziedzinie. Respondenci najczęściej wymieniali czynniki z tego obszaru, co potwierdza także najwyższa dominanta. Średnia wartość tego indeksu wyniosła 0,44.

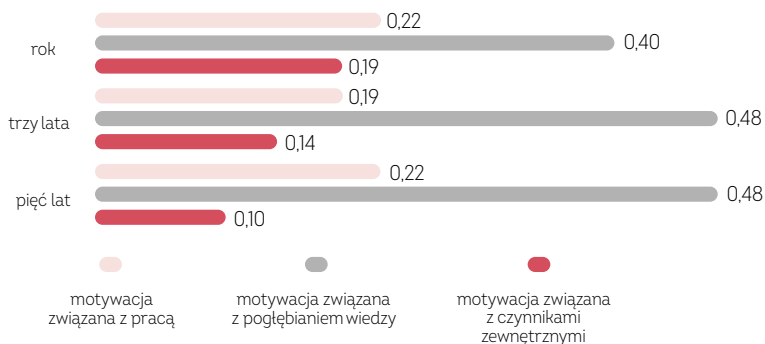
Drugim co do ważności czynnikiem była motywacja związana z pracą, czyli chęć lepszego przygotowania się do wymogów rynku zatrudnienia lub do konkretnych potrzeb danego pracodawcy (średnia wartość indeksu 0,21). Najmniejszą rolę odgrywały kwestie zewnętrzne, a więc czynniki instytucjonalne lub opinie innych osób. W tym wypadku dominanta wyniosła zero, co oznacza, że najczęściej nie wybierano żadnej odpowiedzi z tej grupy.

W badaniu analizowano również, czy poszczególne motywacje zmieniają się wraz z upływem czasu od zakończenia etapu studiów, w ramach którego realizowane były mobilności. W grupie absolwentów rok po studiach (kohorta I) największą rolę odgrywała motywacja związana bezpośrednio z pogłębianiem wiedzy, a wartość tego indeksu rosła w grupach osób trzy i pięć lat od zakończenia studiów objętych mobilnością, zbliżając się do wartości 0,5. Motywacja związana z rynkiem pracy utrzymywała się na względnie stałym poziomie (0,2), można zaś było zauważyć malejące znaczenie czynników zewnętrznych na kontynuowanie studiów – z poziomu prawie 0,2 w grupie absolwentów rok po studiach do 0,1 wśród tych, którzy naukę na uczelni zakończyli przed pięcioma laty.



**Wykres. 3.5.**

Rodzaje motywacji do kontynuowania kształcenia – podział według liczby lat od ukończenia studiów, w ramach których realizowano mobilności (indeksy na skali 0-1, n = 337)



Nieco inaczej kształtowały się wartości tych indeksów wśród osób realizujących studia trzeciego stopnia. U tych respondentów (n = 127) dominowały czynniki związane bezpośrednio z pogłębianiem wiedzy – wartość indeksu dla tej zmiennej wynosiła 0,55 i była najwyższa. Wartości dla pozostałych typów motywacji, związanych z rynkiem pracy oraz czynnikami zewnętrznymi, były znacznie niższe – odpowiednio 0,16 oraz 0,19.



**Tabela 3.3.**

Wartości indeksu dla poszczególnych rodzajów motywacji do kontynuowania kształcenia – uczestnicy studiów trzeciego stopnia (n = 127)

	Rodzaj motywacji do kontynuowania studiów		
	motywacja związana z pracą	motywacja związana z pogłębianiem wiedzy	motywacja związana z czynnikami zewnętrznymi
średnia	0,16	0,55	0,19
dominanta	0	0,60	0

### 3.1.3. Cel wyjazdu w ramach programu Erasmus+ a kontynuacja studiów

W ramach programu Erasmus+ studenci mają możliwość wyjazdu w celu realizacji:

- części studiów na zagranicznej uczelni,
- praktyki lub stażu.

Możliwy jest także wyjazd łączony lub więcej niż jeden – w celu skorzystania zarówno ze studiów, jak i z praktyk zawodowych.

W całej badanej grupie 64% respondentów wyjeżdżało wyłącznie w celu realizacji części studiów. Z praktyk lub ze staży skorzystało 9% badanych, a 27% zrealizowało zarówno studia, jak i praktyki w ramach programu.



#### Wykres 3.6.

Cel wyjazdu w ramach programu Erasmus+ (n = 1134)

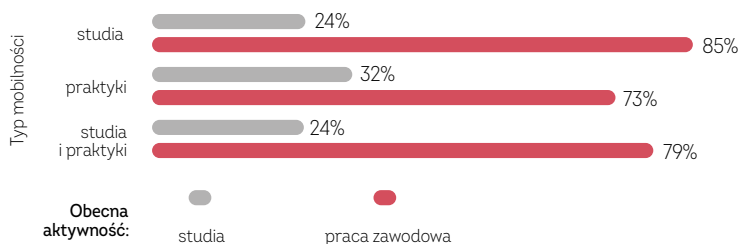


Z grupy respondentów realizujących wyłącznie praktyki w ramach programu Erasmus+ po zakończeniu danego etapu studiów kształcenie kontynuowało 32%. W dwóch pozostałych grupach odsetek ten wyniósł 24%.



#### Wykres 3.7.

Sytuacja edukacyjna i zawodowa respondentów – podział według zrealizowanego typu mobilności w ramach programu Erasmus+ (n = 1134)\*



\* Na wykresie ujęto osoby, które jednocześnie studiują i pracują.



Najwyższy odsetek osób pracujących odnotowano w grupie absolwentów, którzy w ramach Erasmus realizowali za granicą wyłącznie część studiów – 85%. W grupie respondentów, którzy skorzystali z wyjazdu na staż lub praktyki, odsetek ten wyniósł 73%. Warto podkreślić, że niektóre badane osoby łączyły dalsze studia z pracą zarobkową, stąd w każdym typie mobilności suma wskazań przewyższa 100% (najwięcej w grupie respondentów, którzy w ramach programu Erasmus+ realizowali za granicą wyłącznie studia).

W ramach badania nie zaobserwowano istotnego związku między kontynuowaniem edukacji na kolejnym etapie a czasem trwania studiów lub praktyk i staży realizowanych w trakcie mobilności międzynarodowej.

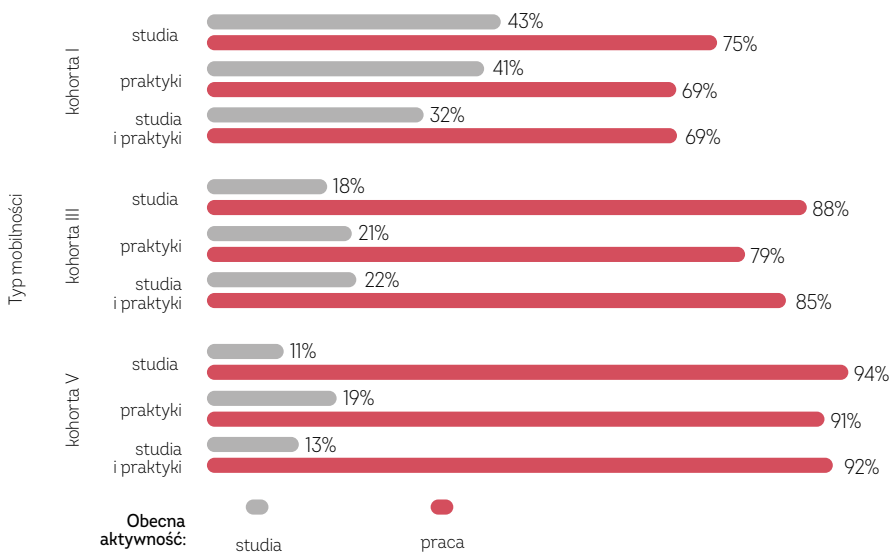
Przeprowadzając analizę losów edukacyjno-zawodowych respondentów w podziale na trzy kohorty, można dostrzec wyraźny spadek odsetka osób studiujących wraz z upływem czasu od zakończenia etapu edukacji obejmującego mobilność. W grupie osób rok po tym etapie kształcenie kontynuowało 39% badanych (wykres 3.8). Spośród tych, które w ramach programu Erasmus+ realizowały wyłącznie studia, dalsze kształcenie podjęło 43% badanych, a spośród uczestników zarówno studiów, jak i praktyk – 32%.

W kohorcie III naukę kontynuowało średnio 20% respondentów. Najwyższy odsetek odnotowano wśród tych, którzy realizowali zarówno studia, jak i praktyki w ramach programu Erasmus+ (22%).

Wśród respondentów z kohorty V spadał odsetek osób kontynuujących naukę – najczęściej w tej grupie dalsze kształcenie deklarowały osoby, które realizowały za granicą wyłącznie praktyki zawodowe (19%).

**Wykres 3.8.**

Typ mobilności a obecna sytuacja edukacyjno-zawodowa absolwentów  
- podział według liczby lat od ukończenia etapu studiów, w ramach których  
realizowano mobilności (n = 1357)

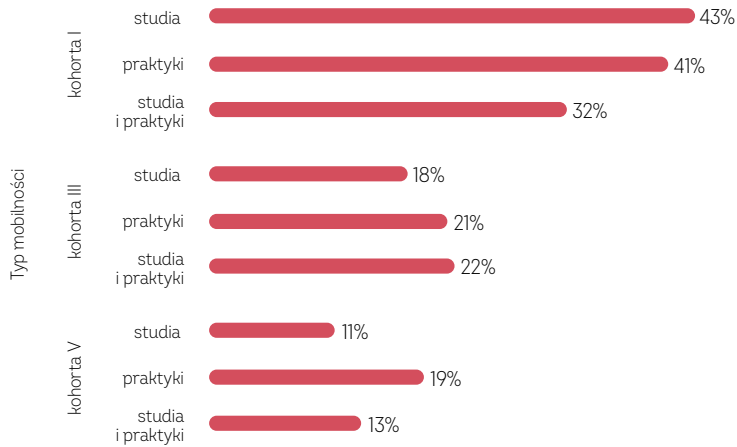


Analizując losy absolwentów we wszystkich trzech kohortach, można stwierdzić, że największy spadek chęci do kontynuowania dalszej nauki odnotowano u osób, które w ramach programu Erasmus+ realizowały wyłącznie studia (o 32 punkty procentowe przez pięć lat). Najmniejszy spadek zaobserwowano w grupie respondentów, którzy uczestniczyli zarówno w praktykach, jak i w studiach zagranicznych (o 18 punktów procentowych w ciągu pięciu lat).



### Wykres 3.9.

Respondenci kontynuujący studia według typów mobilności  
- podejście kohortowe (n = 1357)



### 3.1.4. Uczestnictwo w programie Erasmus+ a decyzja o kontynuowaniu nauki

Decyzja dotycząca dalszego kształcenia akademickiego jest wypadkową wielu czynników, m.in. poziomu ukończonego etapu studiów, kierunku, sytuacji materialnej lub rodzinnej. Czasami jest ona wynikiem wcześniejszych doświadczeń edukacyjnych, w tym także z udziału w programie Erasmus+. Zdarza się, że uczestnicy mobilności są zainteresowani przedłużeniem okresu studiowania i korzystaniem przez jak najdłuższy czas z „życia studenckiego”.

W ramach przeprowadzonego badania respondenci mogli ocenić (na skali graficznej), jaki był wpływ udziału w mobilnościach programu Erasmus+ na ich decyzję o kontynuowaniu studiów. Odpowiedzi były kodowane na skali od 1 do 100.

**Rysunek 3.1.****Pytanie z kwestionariusza badania panelowego losów absolwentów**

*Jaki był, Pana/Pani zdaniem, wpływ programu Erasmus/Erasmus+ na decyzję o kontynuowaniu studiów?*

Aby odpowiedzieć, należy przeciągnąć suwak.



Zarówno w porównaniach kohortowych, jak i w analizach prowadzonych na wszystkich obserwacjach łącznie, dominantą (a więc najczęściej wybieraną odpowiedzią) była wartość maksymalna, czyli 100 (23% wskazań). **Znaczna część respondentów wskazywała tym samym, że udział w programie Erasmus+ miał bardzo istotny wpływ na ich decyzję o kontynuowaniu nauki.** Wartość najniższą na skali, wskazującą że udział w programie Erasmus+ nie miał żadnego wpływu na podjęcie decyzji o kontynuacji studiów, wybrało niecałe 10% badanych. W porównaniach pomiędzy kohortami średnie ze wskazań mieściły się w przedziale 61–68 punktów, a wartością dominującą było 100 punktów.

**Tabela 3.4.**

**Średnie oraz dominujące wartości dla wskaźnika wpływu programu Erasmus+ na decyzje o kontynuowaniu kształcenia – podział według liczby lat od ukończenia studiów, w ramach których realizowano mobilności (n = 337)**

<b>Czas od ukończenia etapu studiów obejmującego mobilność</b>	<b>Średnia</b>	<b>Dominanta</b>
rok	64,8	100
trzy lata	68,6	100
pięć lat	61,8	100

Pytanie o ocenę wpływu udziału w programie Erasmus+ na podjęcie decyzji o kontynuacji studiów zadawano tylko tym respondentom, którzy w momencie badania wciąż byli studentami (na dalszych lub innych etapach oraz kierunkach niż ten, w ramach którego realizowali mobilności). Stąd wynika znacznie niższa liczba odpowiedzi wśród absolwentów trzy lata i pięć lat po zakończeniu studiów – przedstawiciele tych grup przeważanie nie kontynuują nauki i koncentrują swoją aktywność na rynku pracy.

### 3.1.5. Studia trzeciego stopnia

W ramach badania pytano absolwentów także o plany związane z rozpoczęciem studiów trzeciego stopnia (doktoranckich). Pytanie było kierowane do respondentów, którzy kontynuowali naukę na dalszych etapach lub innych kierunkach, założono bowiem, że rozpoczęcie przewodu doktorskiego należy interpretować jako ciąg dalszy poprzedniego etapu studiów (osoby, które w pełni weszły na rynek pracy i dawno zakończyły etap kształcenia uniwersyteckiego, zdecydowanie rzadziej wracają do środowiska akademickiego, żeby realizować studia trzeciego stopnia).

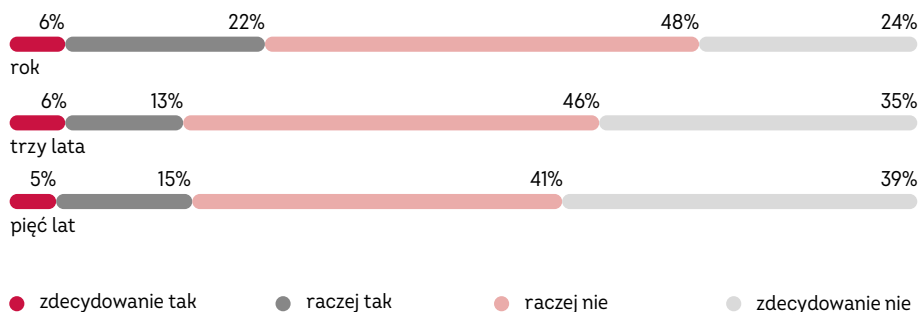
W porównaniach kohortowych wyraźnie widać, że zainteresowanie studiami doktoranckimi było największe wśród osób z kohorty I, a więc tych, które stosunkowo niedługo przed badaniem zakończyły etapu kształcenia objętego mobilnością: 6% respondentów z tej grupy odpowiedziało, że „zdecydowanie planuje” rozpoczęcie studiów doktoranckich, a 22% wskazało, że „raczej planuje”.



#### Wykres 3.10.

Plany dotyczące rozpoczęcia studiów trzeciego stopnia – podział według liczby lat od ukończenia, w ramach których realizowano mobilności (n = 861)

Czy planuje Pan/Pani podjąć studia doktoranckie?



Wśród respondentów z kohorty III chęć otwarcia przewodu doktorskiego zgłaszało 19% osób, w tym 6% było na to zdecydowane. W grupie pięć lat po zakończeniu etapu studiów, w ramach którego realizowana była mobilność odsetki te były zbliżone – wynosiły odpowiednio 20% i 5%.

## 3.2. Uczestnictwo w kształceniu pozaformalnym i nieformalnym

W ramach analiz nad dalszymi wyborami edukacyjnymi uczestników programu Erasmus+ skupiono się także na obszarze pozaformalnym i nieformalnym, gdyż absolwenci kontynuowali kształcenie również poza ścieżką uniwersytecką. W celu przeanalizowania działań edukacyjnych respondentów stworzono indeks udziału w kształceniu, nazwany tu indeksem LLL (*lifelong learning*).



Indeks powstał przez zagregowanie odpowiedzi udzielonych na kilka pytań dotyczących działań absolwentów w obszarze kształcenia i rozwoju. Respondenci mieli możliwość wybrania do jedenastu aktywności edukacyjnych (w różnych formach). Wskaźnik uczestnictwa w kształceniu przybiera wartości od 0 (dla osób, które nie wskazały żadnego z możliwych działań) do 1 (dla tych, które zaznaczyły jedenaście odpowiedzi)<sup>10</sup>.



**Tabela 3.5.**

Pytanie i stwierdzenia wykorzystane do zbudowania indeksu LLL

Pytanie w kwestionariuszu	Typ aktywności	Forma kształcenia
<i>Które z form dokształcania Pan/Pani realizuje lub realizował/realizowała od momentu zakończenia studiów?</i>	1. studia (w tym studia doktoranckie)	edukacja formalna
	2. kursy językowe	edukacja pozaformalna
	3. kursy/szkolenia w miejscu pracy (nieobowiązkowe)	edukacja pozaformalna
	4. kursy/szkolenia poza miejscem pracy	edukacja pozaformalna
	5. odczyty, seminaria, konferencje	edukacja pozaformalna
	6. warsztaty	edukacja nieformalna/ pozaformalna
	7. praktyki, staże zawodowe	edukacja formalna/ pozaformalna
	8. kursy/szkolenia przez internet (e-learning)	edukacja pozaformalna
	9. studia podyplomowe	edukacja formalna
	10. kursy/szkolenia korespondencyjne	edukacja pozaformalna
	11. samokształcenie	edukacja nieformalna

Stwierdzenia tworzące indeks obejmują wszystkie trzy wymiary edukacji - zarówno formalny, jak i nieformalny oraz pozaformalny (najwięcej dotyczyło tej ostatniej formy kształcenia).

Średnia wartość wskaźnika wyniosła 0,34, a respondenci najczęściej wybierali po trzy typy aktywności. Każdy z badanych wskazał przynajmniej jedną pozycję z listy (nie było osoby, która

<sup>10</sup> Indeks powstał przez zsumowanie liczby wskazań każdego z wymienionych stwierdzeń przez wszystkich respondentów. Otrzymane wartości przeliczono proporcjonalnie na procenty oraz przedstawiono na skali 0-1.

nie zaznaczyła żadnego stwierdzenia). W porównaniach kohortowych wartości indeksu LLL są nieco bardziej zróżnicowane.



**Wykres 3.11.**

Wartość indeksu LLL w porównaniu kohortowym (skala 0-1, n = 1321)



Zauważalna jest tendencja wzrostowa między kohortami – wraz z liczbą lat od zakończenia etapu nauki obejmującego mobilność, zwiększał się poziom wskaźnika uczestnictwa w kształceniu (indeksu LLL). Oczywiście zmieniał się charakter tego uczestnictwa, a działania podejmowane przez respondentów przybierały inną formę – np. zamiast w naukę w ramach studiów (edukacja formalna) absolwenci angażowali się w większym stopniu w szkolenia związane z pracą (edukacja pozaformalna).

Niezależnie od badanej kohorty, dwie aktywności – samokształcenie oraz kursy językowe – były wybierane zdecydowanie najczęściej.



**Rysunek 3.2.**

Najczęściej wskazywane stwierdzenia w ramach indeksu LLL w poszczególnych kohortach

kohorta I	kohorty III i V
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. samokształcenie</li> <li>2. kursy językowe</li> <li>3. kontynuacja studiów</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. samokształcenie</li> <li>2. kursy językowe</li> <li>3. kursy i szkolenia w miejscu pracy (nieobowiązkowe)</li> </ol>

W grupie osób, które ukończyły studia rok przed badaniem, na trzecim miejscu wśród form kształcenia znalazła się kontynuacja studiów (11% wszystkich wskazań). W pozostałych dwóch analizowanych grupach waga tego czynnika znacznie spadła, osiągając odpowiednio 5% (kohorta III) oraz 3% (kohorta V), co wskazuje na ukierunkowanie działań respondentów na aktywności związane z pracą zawodową. Na trzecim miejscu pod względem częstotliwości wskazań w obu tych kohortach (odpowiednio 12% i 13%) znalazły się kursy i szkolenia w miejscu pracy (nieobowiązkowe).



### 3.3. Łączenie dalszych studiów z pracą zawodową

Bardzo często osoby kontynuujące naukę są aktywne także na rynku pracy. Zwykle zaczynają od prac dorywczych lub tymczasowych, które stopniowo zamieniają na stałe zatrudnienie. Łączenie pracy z nauką jest coraz bardziej powszechne z upływem czasu od ukończenia wcześniejszego etapu studiów. To naturalne zjawisko, wynikające z przechodzenia z systemu edukacji i szkolnictwa wyższego na rynek pracy.



#### Wykres 3.12.

Odsetek respondentów, którzy jednocześnie studiują i pracują – podział według liczby lat od ukończenia, w ramach których realizowano mobilności (n = 337)



W kolejnych kohortach malała więc liczba absolwentów zajmujących się wyłącznie studiowaniem na rzecz pracy zawodowej. Wśród respondentów kontynuujących studia z roku na rok coraz większa grupa była jednocześnie aktywna na rynku pracy.





# Podsumowanie



Na podstawie badania losów absolwentów uczelni, którzy uczestniczyli w mobilnościach w ramach programu Erasmus+ można ogólnie stwierdzić, że jest to grupa aktywna na polu zarówno edukacyjnym, jak i zawodowym. Wraz z upływem lat od ukończenia studiów ich udział w różnych formach kształcenia formalnego ustępuje miejsca karierze zawodowej. Spośród osób, które etap studiów obejmujący mobilność ukończyły pięć lat przed badaniem, jedynie co ósma deklarowała, że nadal kształci się na uczelni. Jednocześnie około 90% respondentów, którzy ten etap edukacji zakończyli rok przed badaniem, miało już za sobą pierwsze doświadczenia zawodowe w ramach umowy o pracę.

W grupie osób decydujących się kontynuować studia znaczną część stanowili respondenci, którzy po ukończeniu danego etapu edukacji postanowili zmienić macierzystą uczelnię lub kierunek. Stosunkowo rzadko zdarzały się sytuacje, gdy kolejne studia realizowane były na poziomie niższym bądź takim samym jak poprzednie. Może to świadczyć o tym, że nawet mimo zmiany uczelni bądź kierunku absolwenci kształcili się w obszarach pokrewnych wcześniej ukończonym kierunkom.

Istotna jest również kwestia motywacji respondentów do kontynuowania nauki. Najczęściej wymieniali oni takie czynniki, jak: pogłębianie wiedzy w danej dziedzinie oraz lepsze dostosowanie się do wymogów rynku pracy. Na tle pozostałych grup wyróżniały się tutaj osoby, które zdecydowały się podjąć studia doktoranckie – chęć zgłębiania danego obszaru wiedzy zdecydowanie dominowała u nich nad innymi rodzajami motywacji. Warto przy okazji zauważyć, że im więcej czasu upływa od ukończenia studiów, tym mniejsze jest prawdopodobieństwo podjęcia przez absolwenta studiów doktoranckich. Zdecydowana większość respondentów, którzy deklarowali plany rozpoczęcia nauki na tym poziomie, relatywnie niedawno ukończyła kształcenie na uczelniach w ramach edukacji formalnej.

Interesująco przedstawiają się również dane dotyczące sytuacji absolwentów na rynku pracy. Zdecydowana większość badanych rok po zakończeniu etapu edukacji objętego mobilnością miała już za sobą doświadczenia zawodowe, przy czym warto podkreślić, że około połowa z nich pierwsze stałe zatrudnienie podjęła już po studiach. Uczestnicy badania w różny sposób – w zależności od kierunku studiów – oceniali wpływ nauki na uczelni na poszukiwanie pierwszej pracy. Absolwenci uczelni medycznych, technicznych i matematycznych, informatycznych oraz przyrodniczych twierdzili, że uzyskanie zatrudnienia związane jest z kierunkiem ukończonych studiów oraz posiadanymi umiejętnościami zawodowymi lub branżowymi. Respondenci, którzy ukończyli innego rodzaju studia, większy wpływ na uzyskanie zatrudnienia przypisywali m.in. znajomości języków obcych i kompetencjom miękkim.

Optymistyczne wnioski można wysnuć z coraz bardziej stabilnej pozycji absolwentów na rynku pracy oraz z ich chęci rozwoju zawodowego. Biorąc pod uwagę czas, jaki upłynął od ukończenia studiów, w każdej kolejnej grupie badanych zwiększał się udział osób, które były zatrudnione na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, otrzymywały relatywnie wysokie wynagrodzenie oraz pełniły funkcje kierownicze. Ponadto w kolejnych grupach obserwowano większy udział osób pracujących w środowisku międzynarodowym.

Absolwenci, którzy stosunkowo niedawno ukończyli studia, są bardziej skłonni do zmiany pracodawcy niż osoby z większym doświadczeniem zawodowym. Respondenci ze wszystkich badanych grup, niezależnie od liczby lat, jaka upłynęła od etapu studiów objętego mobilnością, za najważniejsze powody zmiany zatrudnienia uznawali: wyższe zarobki, lepsze warunki pracy i bardziej interesujący zakres zadań w nowym miejscu.

Badanie pozwoliło uchwycić kierunki mobilności zawodowej respondentów. Z upływem lat od ukończenia danego etapu studiów można zauważyć odpływ absolwentów z sektora publicznego i organizacji pozarządowych do sektora prywatnego. Jest on bardziej atrakcyjny względem pozostałych – z analizy wskazanych przez respondentów czynników mających wpływ na decyzję o zmianie pracy wynika, że daje większe możliwości rozwoju zawodowego i finansowego.

Zdecydowana większość absolwentów oceniła, że uczestnictwo w programie Erasmus+ istotnie wpłynęło na podjęcie przez nich decyzji o kontynuowaniu studiów. Ponadto ponad dwie trzecie badanych wskazało, że doświadczenie zdobyte w ramach mobilności pomogło im w uzyskaniu pierwszego stałego zatrudnienia (choć nie był to kluczowy czynnik). Zestawiając te opinie z innymi wnioskami prezentowanymi w niniejszym opracowaniu (dotyczącymi m.in. kształcenia, rozwoju zawodowego oraz planów na przyszłość), można przyjąć, że hasło towarzyszące obecnej edycji programu nie jest jedynie sloganem – Erasmus+ rzeczywiście „zmienia życie” oraz „otwiera umysły”.



Home

# Aneks metodologiczny



## A.1. Badania kohortowe – zarys teoretyczny

Badania kohortowe najczęściej stosowane są w medycynie i epidemiologii, gdzie służą zwykle do pomiaru i porównania zachorowalności w dwu lub wielu grupach. Metoda ta może być jednak także z powodzeniem wykorzystywana w analizach społecznych<sup>11</sup>.

Kohorta to podgrupa w badanej próbie lub populacji, wyodrębniona na podstawie zdefiniowanej wspólnej cechy. W zależności od tematyki analizy może to być: płeć, wiek, grupa etniczna, zawód, typ wykształcenia.

Kohorty możemy podzielić na następujące typy:

- otwarte – zbiór osób zdefiniowany na podstawie nietrwałego stanu (np. miejsca zamieszkania, poglądów politycznych),
- zamknięte i ustalone – zbiór definiowany przez cechę trwale związaną z daną osobą (np. data urodzenia, służba wojskowa).

W niniejszym badaniu podejście kohortowe stosowano podczas analizy różnic między grupami respondentów, którzy ukończyli studia, w trakcie których uczestniczyli w mobilności z programu Erasmus+ rok, trzy lata oraz pięć lat przed badaniem<sup>12</sup>. Grupy skonstruowano na podstawie zmiennej dotyczącej czasu, jaki upłynął od momentu ukończenia studiów – były to zatem kohorty zamknięte. Liczebność oraz strukturę populacji w próbie kohortowej przedstawiono w podrozdziale 1.2.

## A.2. Schemat realizacji badania

Każdy respondent brał udział w badaniu trackingowym (przesiewowym), które było wstępem do kolejnych analiz. Obejmuje ono wszystkich uczestników mobilności w programie Erasmus+ w roku następującym po powrocie z wymiany. Jest to jednocześnie niezależny pomiar badawczy i wstęp do badania panelowego. Wypełniając kwestionariusz trackingowy, respondenci wyrażają zgodę na włączenie do badanej grupy panelowej i przekazują swoje dane kontaktowe. Na tej podstawie są przyporządkowywani do poszczególnych grup badanych w kolejnych falach pomiarów. Przy czym, jak zaznaczono wcześniej,

<sup>11</sup> Zob. Zieliński (b.r.).

<sup>12</sup> Zgodnie ze schematem badania pierwsze takie porównanie będzie możliwe w 2022 roku po włączeniu do analizy danych z badania panelowego.

na etapie analiz zdecydowano się na zastosowanie podejścia kohortowego, co wynikało z niskich liczebności obserwacji w poszczególnych podpróbach panelowych.

Wyniki dotychczasowych badań trackingowych, w tym pierwsze wnioski z tego długoletniego projektu badawczego, zostały opisane w raporcie *Erasmus i co dalej...?* (Dąbrowska-Reisiak, 2018). Pierwszy pomiar zrealizowano w 2017 roku, a inicjalną falę badania panelowego (zgodnie z założonym schematem) w 2018 roku (objęła ona absolwentów będących rok, trzy lata oraz pięć lat po zakończeniu studiów, w ramach których odbywała się mobilność).



**Tabela A.1.**  
Schemat realizacji panelowego badania losów absolwentów

		ROK BADANIA PANELOWEGO												Liczba pomiarów	
		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023		
ROK UKOŃCZENIA STUDIÓW PRZEZ ABSOLWENTA	2011/2012	o	-	-	-	-	5								-
	2012/2013		o	-	-	-	4	5							1
	2013/2014			o	-	-	3	4	5						1
	2014/2015				o	-	2	3	4	5					2
	2015/2016					o	1	2	3	4	5				2
	2016/2017						o	1	2	3	4	5			3
	2017/2018							o	1	2	3	4	5		3
	2018/2019								o	1	2	3	4	5	2
	2019/2020									o	1	2	3	4	2
	2020/2021										o	1	2	3	1
	2021/2022											o	1	2	1
	2022/2023												o	1	-

Źródło: opracowanie własne.

### A.3. Technika zbierania danych

Dane zebrano przy wykorzystaniu techniki wspomaganego komputerowo wywiadu za pośrednictwem strony internetowej (*computer-assisted web interview*, CAWI). Polega ona na rozestaniu do respondentów linków do ankiety internetowej, którą wypełniają samodzielnie, bez asysty ankietera. Technika CAWI umożliwia dotarcie do szerokiej grupy respondentów w stosunkowo krótkim czasie i przy niskich kosztach administracyjnych. Jest najczęściej wykorzystywaną techniką zbierania danych w badaniach absolwentów.



Badanie CAWI zostało zrealizowane z użyciem dwóch narzędzi pomiarowych. Kwestionariusz podstawowy, zawierający najwięcej zmiennych, był skierowany do respondentów w pierwszej fali badania trackingowego. Otrzymały go również osoby, dla których każda kolejna fala była pierwszym pomiarem. Drugi kwestionariusz był kierowany do próby panelowej w następujących falach.

## A.4. Próba badawcza

Badanie zrealizowano na niereprezentatywnej próbie absolwentów uczestniczących w mobilnościach programu Erasmus+. W trzech pomiarach przeprowadzonych w latach 2018–2020 respondenci wypełnili 1386 ankiet. Należy jednak zauważyć, że część badanych brała udział w więcej niż jednym pomiarze. W celu uniknięcia powtórzonych obserwacji przy analizie zjawisk, które mogły wystąpić jeszcze w trakcie studiów (np. poszukiwanie pierwszej pracy), zdecydowano się na uwzględnienie dwóch rodzajów prób: przekrojowej oraz kohortowej. W próbie przekrojowej każda obserwacja, która znalazła się w zbiorze, dotyczy jednego respondenta. Nie dopuszczono możliwości dublowania się odpowiedzi udzielonych przez tę samą osobę w różnych edycjach badania. Za punkt odniesienia uznano odpowiedzi z ostatniego pomiaru, co oznacza, że zbiór bazuje na wynikach badań dokonanych trzy lata oraz pięć lat po ukończeniu przez respondenta etapu studiów, podczas którego uczestniczył w mobilności programu Erasmus+.



**Tabela A.2.**  
Struktura próby przekrojowej – podział według rodzaju zrealizowanej mobilności (n = 1386)

	Rodzaj mobilności	n	%	% ważnych
Ważne obserwacje	studia	723	52,2	63,8
	praktyki	108	7,8	9,5
	studia i praktyki	303	21,9	26,7
<b>Ważne obserwacje ogółem</b>		<b>1134</b>	<b>81,8</b>	<b>100</b>
Braki danych	Obserwacje wyłączone z próby przekrojowej – systemowe braki danych	252	18,2	
<b>Ogółem</b>		<b>1386</b>	<b>100</b>	

Nieco inaczej skonstruowana została próba kohortowa. Każda z kohort została wyodrębniona na podstawie liczby lat od momentu ukończenia studiów, w ramach których badany absolwent

uczestniczył w mobilności. Wyodrębniono więc trzy kohorty, obejmujące osoby, które ukończyły etap studiów, w ramach których realizowały mobilności, rok, trzy lata oraz pięć lat przed badaniem. Ponieważ celem zastosowania podejścia kohortowego była ocena badanych zjawisk pod kątem ich zmian w czasie, dopuszczono możliwość pojawienia się odpowiedzi jednego respondenta w więcej niż jednym pomiarze.



**Tabela A.3.**

Struktura próby kohortowej – podział według rodzaju zrealizowanej mobilności (n = 1356)

Rodzaj mobilności	Liczba lat po ukończeniu etapu studiów, w ramach których realizowana była mobilność					
	rok (kohorta I)		trzy lata (kohorta III)		pięć lat (kohorta V)	
	n	%	n	%	n	%
studia	300	57,3	280	64,4	279	70,3
praktyki	64	12,2	38	8,7	21	5,3
studia i praktyki	160	30,5	117	26,9	97	24,4
<b>Ogółem</b>	<b>524</b>	<b>100</b>	<b>435</b>	<b>100</b>	<b>397</b>	<b>100</b>

## A.5. Wskaźniki realizacji badania

Od 2017 roku w dotychczasowych edycjach pomiaru trackingowego chęć udziału w dalszych etapach projektu (czyli w badaniu panelowym) wyraziło 20–56% respondentów<sup>13</sup>. Każda z takich osób została zakwalifikowana do konkretnych grup (zależnie od roku ukończenia studiów, w ramach których korzystała z mobilności) i w odpowiednim czasie (rok, trzy lata i pięć lat po zakończeniu studiów) otrzymała lub otrzyma zaproszenie do udziału w panelu.

O wypełnianiu ankiet przypominają respondentom rozsyłane regularnie wiadomości e-mail. W analizowanych falach badania panelowego stopa zwrotu ankiet była stosunkowo wysoka i wyniosła: 45% dla badania panelowego w 2018 roku (łącznie dla wszystkich trzech grup respondentów), 54% w 2019 roku oraz 52% dla badania w 2020 roku.

<sup>13</sup> Odsetek respondentów, którzy wyrazili zgodę na udział w badaniu panelowym w kolejnych latach pomiarów trackingowych: 2017 – 32%, 2018 – 20%, 2019 – 49%, 2020 – 48%, 2021 – 56%.



Home

# Bibliografia



Bednarska-Wnuk, I. (2014). Mobilność w optyce młodych osób – na przykładzie Polski i Portugalii. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 31(1), 93-109.  
bit.ly/3EKuSj9 [dostęp: 12.07.2022].

Dąbrowska-Resiak, J. (2018). *Erasmus... i co dalej? Badanie losów edukacyjnych i zawodowych polskich studentów uczestniczących w projektach mobilności w programie Erasmus*. Warszawa: Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji.  
bit.ly/3PLS9dd [dostęp: 12.07.2022].

GUS (2022a). *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2020 roku*.  
bit.ly/3c4zrIT [dostęp: 13.05.2022].

GUS (2022b). *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2021 roku*.  
bit.ly/3NX4luq [dostęp: 13.05.2022].

Knapińska, A. (oprac.), (2021). *Kobiety na politechnikach. Raport 2021*. Warszawa: Fundacja Edukacyjna Perspektywy. bit.ly/3yQjKxK [dostęp: 10.05.2022].

Majchrowska, A., Roszkowska, S. (2013). Czy wykształcenie i doświadczenie zawodowe mają znaczenie? Wyniki równania Mincera dla Polski. *Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych*, 30, 235-253. bit.ly/3P2g95m [dostęp: 26.06.2022].

Sochańska-Kawiecka, M., Makowska-Belta, E., Zielińska, D.A., Milczarek, D., Ziewiec, P. (2014). *Wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia pracowniczego oraz organizacji pracy w województwie łódzkim. Raport końcowy*. Łódź: Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi.  
bit.ly/3aoA9A5 [dostęp: 7.07.2022].

Zieliński, A., *Analityczne badania kohortowe*. bit.ly/3P4QskJ [dostęp: 12.07.2022].

Badanie ścieżek edukacyjnych i zawodowych uczestników programu Erasmus+ jest prowadzone przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji od 2017 roku. Niniejszy raport podsumowuje jeden z etapów tego projektu, obejmujący lata 2018–2020. Autorzy publikacji analizują m.in. wybory zawodowe absolwentów uczelni, kwestie dotyczące zdobycia przez nich pierwszej stałej pracy, a także zagadnienia związane z dalszym kształceniem – zarówno kontynuacją studiów, jak i udziałem w edukacji pozaformalnej oraz nieformalnej.

**Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji** działa od 1993 roku. Pełni funkcję Narodowej Agencji Programu Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności na lata 2021–2027, od 2014 roku uczestniczy również we wdrażaniu Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER). Równolegle realizuje europejskie inicjatywy informacyjno-edukacyjne: eTwinning, Eurodesk Polska, Eurydice, Europass, EVET i EPALE. Wspiera także współpracę z krajami Wschodu za pośrednictwem Polsko-Litewskiego Funduszu Wymiany Młodzieży, Polsko-Ukraińskiej Rady Wymiany Młodzieży oraz Centrum Współpracy SALTO z Krajami Europy Wschodniej i Kaukazu. Fundacja jest też organizatorem Kongresu Edukacji, najważniejszego w Polsce wydarzenia edukacyjnego.