

**Spotkania, relacje, rozwój.
Przewodnik po dobrych praktykach
w poradnictwie zawodowym realizowanym
w dolnośląskich Akademickich Biurach Karier**

Dokument powstał w ramach realizacji projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie w tym uczenia się dorosłych, w Województwie Dolnośląskim” finansowanym ze środków unijnych w ramach Krajowego Planu Odbudowy.

Niniejszy przewodnik jest efektem wielu działań oraz zbiera dane z różnych źródeł (ankieta online, wywiady pogłębione przeprowadzone z przedstawicielami poszczególnych biur karier oraz analiza informacji udostępnionych na stronach internetowych). Takie podejście pozwoliło na połączenie perspektywy ilościowej i jakościowej oraz lepsze zrozumienie kontekstu, w jakim funkcjonują poszczególne jednostki.

Projekt realizowany w latach 2024-2026.

Opracowanie zespołowe:

Katarzyna Sławińska-Oleszek

Anna Bajor-Traczyńska

Paulina Mażuchowska

Ewelina Misiewicz

Angelika Rzeźwicka

Piotr Stypka

Magdalena Wozińska

Karolina Zdunek

Wrocław 2026

Dane zawarte w niniejszym opracowaniu są efektem współpracy oraz informacji uzyskanych od następujących Akademickich Biur Karier z Dolnego Śląska:

Akademickie Biuro Karier Karkonoskiej Akademii Nauk Stosowanych w Jeleniej Górze

Akademickie Biuro Karier Uczelni Jana Wyżykowskiego w Polkowicach

Akademickie Biuro Karier Uniwersytetu Wrocławskiego

Akademickie Biuro Karier Wyższej Szkoły Medycznej w Kłodzku

**Biuro Karier / Centrum Rozwoju Artysty SCALART
na Akademii Muzycznej im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu**

**Biuro Karier Centrum Współpracy z Biznesem
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu**

Biuro Karier Collegium Witelona Uczelnia Państwowa w Legnicy

Biuro Karier i Praktyk Uniwersytetu DSW Ideis Wrocław
(dawniej: Biuro Karier i Praktyk Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW we Wrocławiu)

Biuro Karier Międzynarodowej Wyższej Szkoły Logistyki i Transportu we Wrocławiu

Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej

Biuro Karier Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu

Biuro Karier Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu

Biuro Karier Wyższej Szkoły Prawa we Wrocławiu

**Biuro Praktyk Studenckich i Karier Akademii Nauk Stosowanych
Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu**

**Ośrodek Akademicki Kompetencji OAK - Biuro Karier Wrocław, Akademia
Techniczno-Artystyczna Nauk Stosowanych w Warszawie, Wydział Wrocławska
Akademia Biznesu (dawniej: Biuro Karier Wrocławskiej Akademii Biznesu)**

Sekcja Biuro Karier Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu

Spis treści

Wstęp.....	3
Poradnictwo w Akademickich Biurach Karier.....	5
Konsultacje indywidualne.....	6
Uważność na różne potrzeby.....	8
Poradnictwo grupowe, szkolenia i warsztaty.....	11
Współpraca z jednostkami na uczelni.....	14
Budowanie relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym.....	16
Mentoring.....	20
Wspieranie studentów w kontakcie z pracodawcami.....	22
Publikacja ofert pracy.....	22
Targi pracy.....	24
Praktyki zawodowe.....	27
Sieciowanie.....	29
Sylwetka współczesnego doradcy kariery.....	31
Promocja i współpraca ze studentami.....	33
Kanały komunikacji z odbiorcami i tworzenie materiałów promocyjnych.....	33
Zaangażowanie studentów.....	35
Oferta dla kandydatów.....	37
Badania i analizy.....	38
Zakończenie.....	40



Celem niniejszej publikacji jest pokazanie poradnictwa zawodowego w Akademickich Biurach Karier (ABK) jako zestawu zróżnicowanych i złożonych działań, które mają przekazywać wiedzę na temat rynku pracy oraz wspierać w rozwoju zawodowym różne grupy odbiorców związanych z uczelnią. Przewodnik po dobrych praktykach powstał w ramach prac nad projektem „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie w tym uczenia się dorosłych, w Województwie Dolnośląskim” finansowanym ze środków unijnych w ramach Krajowego Planu Odbudowy.

W trakcie działań projektowych przyjrzelśmy się temu, jak funkcjonują ABK na Dolnym Śląsku, jakie mają wyzwania oraz jakie działania podejmują, aby lepiej wypełniać swoją misję. Spotykając się z przedstawicielami poszczególnych biur karier oraz poznając specyfikę ich pracy dowiedzieliśmy się, że nie ma jednego modelowego wzorca, według którego powinny funkcjonować wszystkie biura karier. Każda z jednostek biorących udział w naszym badaniu posiada swoją specyfikę, dostosowaną do charakteru uczelni, na której jest zlokalizowana. ABK są jednostkami elastycznymi, które nieustannie adaptują swój model działania do zmian na rynku pracy oraz swoich zasobów.

Choć często ABK kojarzą się jedynie z badaniem losów zawodowych absolwentów, to jednostki te posiadają liczne zadania skierowane do różnych grup odbiorców, współpracują z jednostkami na uczelni oraz z otoczeniem społeczno-gospodarczym. W swoich działaniach starają się wsłuchiwać w często odmienne potrzeby stron funkcjonujących na rynku pracy, łączyć studentów i absolwentów z pracodawcami, pełnić funkcję informacyjną, wspierać działania studentów, organizacji studenckich i kół naukowych, a także innych jednostek uczelnianych. Ważną rolę w działalności poszczególnych jednostek pełni poradnictwo zawodowe oraz rozwijanie kompetencji osób wchodzących na rynek pracy.

Zgodnie z definicją przyjętą przez Radę Unii Europejskiej oraz przedstawicieli rządów państw członkowskich, poradnictwo zawodowe można określić mianem:

„stałego procesu, który pozwala obywatelom, niezależnie od ich wieku i w każdym momencie ich życia, określić swoje umiejętności, kompetencje i zainteresowania, podejmować decyzje w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia oraz kierować swoim życiem osobistym w trakcie kształcenia, szkolenia, pracy i w innych sytuacjach, w których możliwe jest nabycie lub wykorzystanie tych umiejętności i kompetencji. Poradnictwo obejmuje prowadzone indywidualnie i zbiorowo działania w zakresie informowania, doradztwa, oceny kompetencji, wsparcia oraz nauczania umiejętności niezbędnych do podejmowania decyzji i kierowania własną karierą”¹.

¹Rezolucja Rady Unii Europejskiej w sprawie lepszego integrowania poradnictwa przez całe życie ze strategiami uczenia się przez całe życie: https://www.google.com/url?q=https://www.cedefop.europa.eu/en/news/council-resolution-better-integrating-lifelong-guidance-lifelong-learning?etransnolive%3D1&sa=D&source=docs&ust=1776765849908821&usg=AOvVaw0F7I4_Yu55Y3vsAlfhRMMd (09.04.2026)

Przewodnik po dobrych praktykach w poradnictwie zawodowym skupia się na pokazaniu subiektywnie wybranych przez nas inicjatyw, które są realizowane przez ABK z regionu Dolnego Śląska oraz mogą stanowić inspirację dla innych jednostek. Spotkania z ich przedstawicielami wskazały na wyzwania, z którymi mierzą się ABK, ale równocześnie dostarczyły wielu inspiracji do potencjalnych działań zaradczych. Zebrany materiał pokazuje, jak ważna jest wymiana doświadczeń i ile możemy czerpać od siebie nawzajem. Jest również potwierdzeniem zasadności funkcjonowania sieci ABK oraz potrzeby dzielenia się doświadczeniem.

Chcemy, aby ten przewodnik stanowił motywację i wsparcie dla osób, które pracują lub rozpoczynają pracę w biurze karier. Staraliśmy się pokazać, w jaki sposób poradnictwo zawodowe w tych jednostkach jest realizowane poprzez różnorodne inicjatywy i działania. Zwróciliśmy także uwagę na to, jak biura karier wykorzystują w swojej pracy filozofię Lifelong Learning oraz Life Wide Learning. Działania ABK wspierają rozwój kompetencji z obszaru STEAM (akronim od angielskich słów: science, technology, engineering, art, mathematics), ucząc m.in. pracy projektowej oraz rozwijając kompetencje transferowalne. Uwzględnienie tych elementów jest kluczowe dla przygotowania młodych ludzi na wyzwania XXI wieku. Dotyczy to zwłaszcza szybkiego tempa zmian cyfrowych oraz przemian społeczno-gospodarczych, z którymi będą mierzyć się w swojej przyszłości zawodowej.

Jak korzystać z poradnika?

Poradnictwo realizowane w Akademickich Biurach Karier podzieliliśmy na obszary wyodrębnione na podstawie analizy naszych badań i zgromadzonego materiału. Każdy obszar rozpoczyna się krótkim wprowadzeniem, które porządkuje temat i pokazuje jego znaczenie w pracy biur karier, w wielu obszarach wskazujemy elementy STEAM oraz LLL/LWL. Następnie opisujemy dobre praktyki, czyli rozwiązania, które mogą być inspiracją dla innych jednostek. Wybrane dobre praktyki uzupełniamy konkretnymi przykładami z dolnośląskich Akademickich Biur Karier, które umieściliśmy w ramkach. Przedstawione przykłady nie mają charakteru rankingu ani pełnego katalogu działań, lecz pokazują różnorodność sposobów, w jakie biura karier odpowiadają na potrzeby studentów, absolwentów, uczelni i otoczenia społeczno-gospodarczego.

Dobrej lektury!

Zespół Biura Karier Politechniki Wrocławskiej

Poradnictwo zawodowe realizowane jest we wszystkich ABK, jednak na różne sposoby. Najprostszy podział jaki można zastosować to poradnictwo indywidualne (spotkania doradcy z osobą radzącą się) oraz poradnictwo grupowe (porady grupowe, warsztaty i szkolenia). Każda z tych form ma swoje plusy i minusy. Poradnictwo prowadzone jest przez osoby posiadające wykształcenie pedagogiczne, psychologiczne lub socjologiczne, najczęściej uzupełnione dodatkowymi kursami lub studiami podyplomowymi o profilu związanym z poradnictwem zawodowym, coachingiem lub treningiem biznesowym.

Celem poradnictwa w biurach karier jest pomoc **studentom, absolwentom i doktorantom** w wejściu na rynek pracy oraz wsparcie ich w świadomym zarządzaniu swoim rozwojem zawodowym, nauce przez doświadczenie, a także wzmacnianiu kompetencji interpersonalnych. Jednak wsparciem doradców zawodowych często obejmowane są również inne grupy klientów, takie jak **kandydaci na studia, pracownicy uczelni** oraz **osoby spoza otoczenia uczelni**.

Z rozmów z pracownikami biur karier wyłania się proces zmian, którym podlegają spotkania doradcze. Zmienia się zarówno tematyka spotkań, jak i postawa osób radzących się, co wymaga od doradców bardziej kompleksowego wsparcia i elastycznego podejścia, a także nieustannej aktualizacji informacji. Praca z osobą radzącą się przekształca się z pojedynczych spotkań lub porad w długotrwały proces, obejmujący różne aspekty życia, przez co można uznać, że aktualnie poradnictwo w biurach karier powinno zawierać odniesienia do potrzeby nauki przez całe życie (Lifelong Learning) oraz obejmować wszechstronny rozwój poprzez różne doświadczenia i role życiowe (Life Wide Learning). Celem aktualnych procesów doradczych jest przygotowanie młodych ludzi do ciągłych przeobrażeń rynku pracy i niestabilności. Procesy zakładają budowanie u klientów odporności na zmiany oraz elastyczności. Podejście to zawiera w sobie elementy poradnictwa dostępnego przez całe życie (Lifelong Guidance), rozumianego jako wsparcie rozwoju kariery dla osób w różnym wieku i na różnych etapach życia zawodowego. Równocześnie działania biur karier wzmacniają kompetencje transferowalne kojarzone z podejściem STEAM, takie jak krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów, praca projektowa czy świadome korzystanie z technologii.

Biura karier mierzą się z różnymi wyzwaniami oraz realizują wiele działań, w tym projekty finansowane zewnętrznie. Może być to okazją do zatrudnienia nowych osób (np. doradców zawodowych) na czas realizacji projektu, zakupu materiałów dydaktycznych lub rozbudowania oferty wsparcia dla studentów, np. o możliwość realizacji staży czy stworzenie własnego systemu obsługi studentów i pracodawców.

Realizowane projekty unijne mają często duży wpływ na kształt poradnictwa prowadzonego w danym biurze karier, rozwijając zakres tematyczny spotkań lub ukierunkowując poradnictwo na określone grupy odbiorców. W drugiej połowie 2025 roku część biur karier rozpoczęła realizację projektów związanych z ograniczeniem zjawiska drop-out na uczelni.

KONSULTACJE INDYWIDUALNE

Konsultacje indywidualne w praktyce ABK mogą być rozumiane jako jedna z podstawowych form wdrażania filozofii LLL/LWL, ponieważ nie służą one jedynie rozwiązywaniu bieżących problemów, takich jak przygotowanie dokumentów aplikacyjnych czy jednorazowy wybór specjalizacji na studiach. Częściej konsultacje mają charakter procesowy, wspierają osoby radzące się w analizie własnych zasobów, długofalowym projektowaniu kolejnych etapów rozwoju i kariery oraz przygotowaniu do funkcjonowania w warunkach zmiennego rynku pracy. Jednocześnie współczesne spotkania z doradcą rozwijają w osobach radzących się zdolności analizy informacji o rynku pracy, poszukiwania informacji, rozwiązywania problemów, co w połączeniu z korzystaniem z narzędzi diagnostycznych i cyfrowych, wzmacnia kompetencje związane z podejściem STEAM.

Poniżej zebraliśmy różne strategie, o których dowiedzieliśmy się w trakcie wywiadów z przedstawicielami ABK, i przedstawiamy je jako podsumowanie różnych podejść do organizacji konsultacji indywidualnych:

Sposób umówienia się na konsultacje: zautomatyzowane zapisy w systemie teleinformatycznym, aplikacje z kalendarzami, harmonogramy dostępności doradców, zapisy mailowe lub telefoniczne, dowolna forma/spontanicznie.

Dostępność terminów: dyżury dla studentów zaocznych w weekendy, zróżnicowany wybór godzin spotkań od godzin porannych po popołudniowe, spotkania online dla studentów z filii uczelni w innych lokalizacjach, szybkie konsultacje w wybrane dni bez konieczności umawiania się na spotkania, mailowe konsultacje CV bez terminów.

Forma spotkań: stacjonarnie, online (MS Teams, Zoom, Google Meet), mailowo.

Zróżnicowana tematyka konsultacji: dokumenty aplikacyjne, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, informacje o rynku pracy, planowanie kariery edukacyjno-zawodowej, testy predyspozycji i preferencji zawodowych, przedsiębiorczość, konsultacje psychologiczne czy wellbeing.

Biura karier wykorzystują różne metody i narzędzia mogące wzbogacić ofertę doradczą. Poniżej przedstawiamy wybrane propozycje.

NARZĘDZIOWNIK DORADCY

testy kompetencji i preferencji zawodowych	<ul style="list-style-type: none">• narzędzie psychometryczne Insightful Profiler™ (iP121)• Style Myślenia FRIS®• Test ról zespołowych Belbina• Test osobowości HOGAN• Profil Facet5,• Harrison Assessments• testy psychometryczne Talent Bridge• Talenty Gallupa®• Reiss Motivation Profile®• gry kompetencyjne
narzędzia wykorzystujące STEAM	<ul style="list-style-type: none">• narzędzia wykorzystujące wirtualną i rozszerzoną rzeczywistość, np. gogle VR• Laboratoria STEAM
Co doradca może polecić?	<ul style="list-style-type: none">• mikropoświadczenia (zaświadczenia i odznaki cyfrowe) potwierdzające zdobycie konkretnych kompetencji• oferta otwartych zasobów edukacyjnych typu MOOC (bezpłatnych, masowych kursów internetowych)• platformy szkoleniowe takie jak Coursera, Udemy• informacje o programach rozwojowych (w tym mentoringowych) oferowanych przez otoczenie społeczno-gospodarcze)• oferta studiów podyplomowych

DOBRA PRAKTYKA



Oferta konsultacji dla osób zainteresowanych własną działalnością gospodarczą

- w Biurze Karier zatrudniony jest specjalista z obszaru przedsiębiorczości, dzięki czemu osoby chcące otworzyć własną firmę mogą skorzystać ze spotkania indywidualnego i uzyskać najważniejsze informacje. Jest to okazja do zweryfikowania swoich założeń oraz przygotowania biznesplanu. W ofercie Biura Karier dostępne są również szkolenia związane z tematyką szeroko pojętej przedsiębiorczości.

**Sekcja Biuro Karier
Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu**

DOBRA PRAKTYKA

Konsultacje psychologiczne/spotkania dotyczące dobrostanu - w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby osób studiujących w obszarze zdrowia psychicznego, Biuro Karier włączyło do swojej oferty spotkania z psychologiem. W trakcie takich spotkań studenci mogą otrzymać pierwsze wsparcie psychologiczne w sytuacjach trudnych. W ofercie spotkań indywidualnych znajdują się również konsultacje dotyczące dobrostanu studentów prowadzone przez z certyfikowaną Chief Wellbeing Officer.

**Biuro Karier Centrum Współpracy z Biznesem
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu**

Odpowiednie miejsce na spotkania (pokój doradczy): przestrzeń zapewniająca prywatność i dyskrecję, co może być szczególnie istotne w kontekście osób neuroróżnorodnych. Dobrą praktyką jest wyposażenie takiego miejsca w materiały informacyjne potrzebne w sytuacjach trudnych, jak np. telefony oraz adresy instytucji umożliwiające szybkie wsparcie w kryzysie zdrowia psychicznego.

Tworzenie materiałów informacyjnych oraz wspólnych baz danych: tworzenie wzorów dokumentów, np. szablonu CV może ułatwić pierwszy kontakt z osobą radzącą się. Dobrym rozwiązaniem jest też gromadzenie ważnych informacji w sposób, który umożliwia ich łatwe udostępnianie różnym grupom odbiorców oraz tworzenie krótkich filmików instruktażowych. Tworząc materiały warto pamiętać o dostępności cyfrowej stron internetowych oraz dokumentów.

DOBRA PRAKTYKA

Aplikacja Padlet - narzędzie do porządkowania treści internetowych, które można wykorzystać do gromadzenia linków i dokumentów o określonej tematyce, np. związanej z rynkiem pracy oraz wskazówkami nt. procesu rekrutacyjnego. Informacje można udostępniać osobom radzącym się w szybki i łatwy sposób. W darmowej wersji próbnej możliwe jest posiadanie 3 tablic.

Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej

UWAŻNOŚĆ NA RÓŻNE POTRZEBY

Różne grupy odbiorców: studenci, absolwenci, doktoranci, kandydaci, pracownicy uczelni oraz inne osoby spoza uczelni wymagają różnych narzędzi oraz indywidualnego podejścia. Pomocne w dotarciu do zainteresowanych wydaje się również jasne komunikowanie dostępności oferty dla poszczególnych grup, np. osobna zakładka dla doktorantów.

DOBRA PRAKTYKA

Organizacja działań dla zróżnicowanych odbiorców - w Centrum Rozwoju Artysty studenci mogą zgłosić pomysły na projekty i współpracę. Centrum realizuje kursy, zajęcia i wydarzenia dla społeczności akademickiej oraz osób spoza uczelni, w tym dla dorosłych, młodzieży i dzieci. W realizację kursów zaangażowani są również nauczyciele akademicy.

Biuro Karier / Centrum Rozwoju Artysty SCALART
na Akademii Muzycznej im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu

Inkluzywność: uważność na specyficzne potrzeby i wyzwania związane z rozwojem zawodowym, np. w przypadku osób niebinarnych lub w trakcie tranzycji, między innymi poprzez stosowanie języka włączającego lub neutralnego płciowo w komunikacji z osobami radzącymi się.

Osoby z niepełnosprawnościami: specjalna oferta dla osób z niepełnosprawnościami, aby móc zaproponować im odpowiednie wsparcie, współpraca z Działem Dostępności/Biurem Obsługi Osób z Niepełnosprawnościami lub organizacjami pozarządowymi np. Stowarzyszenie „Twoje Nowe Możliwości”.

Osoby neuroróżnorodne (m.in. ADHD, spektrum autyzmu): w ostatnich latach doradcy zawodowi na niektórych uczelniach widzą wzrost liczby spotkań z osobami neuroróżnorodnymi, co wymaga umiejętności zastosowania w takim procesie odpowiednich metod. Takie procesy często skupiają się na trudnościach w odnalezieniu się w interakcjach międzyludzkich oraz etykiecie społecznej, wymagają wielowymiarowego wsparcia oraz szczególnej uwagi doradców zawodowych.

DOBRA PRAKTYKA

Lider Dostępności - na uczelni funkcjonuje zespół Liderów Dostępności, którzy angażują się w propagowanie idei dostępności. Biuro Karier posiada w tym zespole swojego przedstawiciela. Lider jest odpowiednio przeszkolony. Do jego zadań należy wsparcie osób ze szczególnymi potrzebami w jednostkach uczelni, rozwijanie swoich umiejętności na spotkaniach superwizyjnych, gdzie zespół wymienia się doświadczeniem i rozwiązuje bieżące problemy w pracy ze studentami.

Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej

Osoby w kryzysie zdrowia psychicznego: na spotkaniach z doradcami zawodowymi pojawiają się osoby borykające się z trudnościami wykraczającymi poza strefę edukacyjno-zawodową. Podczas procesu doradczego związanego z przygotowaniem do wejścia na rynek pracy, doradca bywa osobą udzielającą pierwszego wsparcia emocjonalnego oraz wskazuje potrzebę skorzystania ze specjalistycznej pomocy psychologicznej.

PIERWSZA POMOC W KRYZYSIE ZDROWIA PSYCHICZNEGO

Bezpłatne numery pomocowe:

Numer alarmowy **112**

Centrum wsparcia dla osób dorosłych w kryzysie psychicznym **800 702 222**

Telefon wsparcia emocjonalnego dla dorosłych **116 123**

Telefon Zaufania Fundacji „Twarze Depresji” **22 290 44 42**

Antydepresyjny Telefon Forum Przeciwko Depresji **22 594 91 00**

Antydepresyjny Telefon Zaufania Fundacji ITAKA **22 484 88 01**

Telefon Zaufania Młodych - dla młodzieży i dorosłych do 25 r.ż. **22 484 88 04**

Pomoc psychologiczna i psychiatryczna we Wrocławiu

(strony internetowe, które warto znać)

<https://www.wroclaw.pl/dla-mieszkanca/bezplatna-pomoc-psychologa-dla-mieszkancow-wroclawia>

<https://psrp.org.pl/wsparcie-psychologiczne/>

<https://pokonackryzys.pl/>

<https://zwjr.pl/>

DOBRA PRAKTYKA

Podcast „W rytmie dobrostanu” - audycja tworzona przez specjalistki Biura Karier. Podcast skupia się na przekazaniu popartej badaniami wiedzy na szeroko pojęty temat dbania o swój dobrostan (psychiczny, fizyczny, społeczny i emocjonalny). Odcinki są możliwe do odsłuchania w otwartym dostępie.

**Biuro Karier Centrum Współpracy z Biznesem
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu**

Poradnictwo międzykulturowe: wsparciem w procesie doradczym może być wiedza na temat różnic kulturowych oraz stereotypów jakim mogą podlegać obcokrajowcy na polskim rynku pracy. Pomocne jest również, aby w zespole doradczym były osoby, które będą potrafiły prowadzić konsultacje w języku angielskim. Dodatkowym atutem takich doradców może być wiedza z zakresu legalizacji zatrudnienia i zatrudniania cudzoziemców lub trwała współpraca z organizacjami zajmującymi się taką tematyką, np. Wro Migrant. Warto pamiętać o tworzeniu wersji anglojęzycznej materiałów dydaktycznych i promocyjnych.

DOBRA PRAKTYKA

Integration Day - wydarzenie, w ramach którego społeczność uczelni ma okazję spotkać się, aby poznać lepiej tradycje i kultury, które są reprezentowane przez studentów i pracowników uczelni. Jest to również przestrzeń do promocji usług poszczególnych jednostek, gier i wspólnej zabawy. Wydarzenie organizowane przez pracowników programu Erasmus oraz wielu jednostek uczelni, w tym Biura Karier.

**Biuro Karier Centrum Współpracy z Biznesem
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu**

DOBRA PRAKTYKA

Zajęcia dla obcokrajowców „Polish Your Polish” - program ABK skierowany do studentów z zagranicy planujących karierę w Polsce. Zajęcia rozwijają kompetencje komunikacyjne w języku polskim w kontekstach zawodowych i rekrutacyjnych. Obejmują m.in. analizę ofert pracy, przygotowanie CV i listów motywacyjnych, symulacje rozmów oraz naukę słownictwa związanego z rynkiem pracy. Program wprowadza także w realia funkcjonowania na polskim rynku pracy i ma w pełni praktyczny charakter.

**Akademickie Biuro Karier
Uniwersytetu Wrocławskiego**

PORADNICTWO GRUPOWE, SZKOLENIA I WARSZTATY

W tej części omówiono formy grupowe, które są organizowane lub współorganizowane przez biura karier, aby dotrzeć do większej liczby odbiorców. W ramach form grupowych realizowane są bardzo zróżnicowane tematy, od wiedzy w zakresie rynku pracy i procesów rekrutacyjnych, poprzez szkolenia specjalistyczne, po warsztaty rozwijające umiejętności miękkie. W wypowiedziach przedstawicieli biur karier pojawiły się głosy na temat rosnącego problemu z frekwencją na organizowanych wydarzeniach. Dobrą praktyką w tym obszarze jest analiza potrzeb studentów o zainteresowania oraz potrzeby szkoleniowe. Warto rozważyć również prowadzenie zapisów na wydarzenie z dostępną większą liczbą miejsc oraz przypominać o zbliżającym się terminie. Zapraszanie do współpracy przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego także może zwiększać atrakcyjność wydarzeń oraz pozwala na uzupełnienie perspektywy pracowników biur karier na rynek pracy. Czasami pozwala to także na transfer wiedzy z biznesu oraz uzupełnienie kompetencji studentów.

Oferta poradnictwa grupowego „na zamówienie” - dobrym rozwiązaniem jest przygotowywanie warsztatów i szkoleń w odpowiedzi na potrzeby zgłaszane przez samorzady studenckie, koła naukowe i organizacje studenckie. Tematyka takich spotkań może być ustalana na podstawie bezpośrednich zgłoszeń studentów lub wyników ankiet badających ich potrzeby szkoleniowe.

DOBRA PRAKTYKA

Biurokarierowy Kurs Umiejętności Praktycznych BK UP! - projekt, w ramach którego tworzona jest przestrzeń na spotkania z przedstawicielami branż technologicznych związanych ze STEAM w ramach cyklu szkoleniowego. Do prowadzenia szkoleń i warsztatów zapraszani są przedstawiciele otoczenia społeczno-gospodarczego uczelni, dzięki czemu uczestnicy mogą rozwijać kompetencje praktyczne i lepiej poznawać realia wybranych sektorów rynku pracy.

Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej

DOBRA PRAKTYKA

Warsztaty Akademii Soft Skills 3.0. prowadzone we współpracy z psychologiem, koncentrują się na rozwijaniu umiejętności radzenia sobie ze stresem, wzmacnianiu motywacji wewnętrznej oraz budowaniu poczucia kontroli. Uczestnicy mają szansę poznać praktyczne techniki zarządzania emocjami w trudnych sytuacjach oraz narzędzia do budowania pewności siebie.

**Biuro Karier Centrum Współpracy z Biznesem
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu**

DOBRA PRAKTYKA

„Kompas kariery” to cykl 7 praktycznych spotkań aktywizacyjnych, skierowanych do studentów, którzy pragną świadomie zaplanować swoją zawodową przyszłość.

**Biuro Karier Centrum Współpracy z Biznesem
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu**

Poradnictwo na dużą skalę - sposobem na dotarcie do większych grup odbiorców jest włączenie tematyki związanej z budowaniem kariery zawodowej oraz połączonych z tym tematem wyzwań do programu studiów oraz oferty przedmiotów wybieralnych. Takie rozwiązanie pozwala systemowo rozwijać wiedzę studentów o rynku pracy i strategiach planowania kariery.

DOBRA PRAKTYKA

Przedmioty ponadprogramowe - wspierające rozwój kompetencji istotnych z perspektywy rynku pracy. Dwa z nich prowadzone są w formie stacjonarnych zajęć warsztatowych: „University Dragons’ Den”, który koncentruje się na zagadnieniach przedsiębiorczości i innowacyjności (w tym tworzeniu i rozwijaniu startupów) oraz „Trening skutecznej pracy zespołowej”, poświęcony rozwijaniu kompetencji związanych ze współpracą i funkcjonowaniem w zespole. Przedmiot Trening skutecznej pracy zespołowej jest również prowadzony w języku angielskim. Równolegle realizowane są przedmioty w formule online („Twoje Kompetencje Przyszłości” oraz „Zaprojektuj swoją karierę”), które mają charakter otwarty i oprócz studentów, mogą w nich uczestniczyć doktoranci oraz absolwenci. Programy te obejmują rozwój kompetencji przyszłości oraz strategie projektowania kariery. Wykłady prowadzone są przez kadrę akademicką oraz przedstawicieli biznesu.

**Akademickie Biuro Karier
Uniwersytetu Wrocławskiego**



DOBRA PRAKTYKA

Współtworzenie oferty szkoleń z dydaktykami. Oferta szkoleń może być współtworzona z dydaktykami, którzy sami zgłaszają pomysły na tematy szkoleń oraz rekomendują prowadzących, by efektywniej dostosować program do specyfiki kierunków i potrzeb studentów. Tematyka szkoleń konsultowana jest również ze studentami.

**Biuro Karier / Centrum Rozwoju Artysty SCALART
na Akademii Muzycznej im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu**

W realizacji form grupowych pomocne może być korzystanie z różnorodnych metod aktywizujących oraz narzędzi cyfrowych. Ich celem jest zwiększenie zaangażowania uczestników, uporządkowanie treści i dostosowanie zajęć do różnych potrzeb odbiorców.

NARZĘDZIA I METODY WSPIERAJĄCE REALIZACJĘ FORM GRUPOWYCH

METODY	NARZĘDZIA
<ul style="list-style-type: none">• grywalizacja• elementy Design Thinking• Job Crafting• karty tematyczne lub coachingowe (np. Points of You symulacje)• studium przypadku (analiza konkretnej historii zawodowej, identyfikacja błędów i dobrych praktyk)• analiza SWOT• metody projekcyjne (metafory, mapy myśli, kolaże)• portfolio• indywidualny plan działania (IPD)• dyskusja panelowa i oksfordzka• gry edukacyjne (Gry „Jak żyć Panie Premierze” i „Jak żyć Panie Prezesie”)• kapelusze de Bono	<ul style="list-style-type: none">• aplikacje do zadawania pytań i quizów w czasie rzeczywistym (np. Mentimeter, Quizlet, Quizizz, Kahoot)• wirtualne mapy myśli (np. Miro, Lucid)• tworzenie prezentacji (np. Canva, Prezi)• porządkowanie treści internetowych i szybkie udostępnianie linków (np. Padlet, Wakelet)• narzędzia do tworzenia dokumentów dostępnych (np. Jasnopis - sprawdzanie poziomu skomplikowania tekstu)• platformy do tworzenia wizualnych i interaktywnych treści (np. Genially, Wordwall)• narzędzia wspierające kreatywne rozwiązywanie problemów, tworzenie historii (np. Story Cubes)

Jedną z potrzeb ABK jest zwiększanie swojej widoczności na uczelni, tak aby inne jednostki miały świadomość działań podejmowanych przez biuro karier na rzecz studentów, absolwentów i innych grup odbiorców. Warto pamiętać, że inne działy mogą wspierać biura karier w realizacji zadań, pomagać w dotarciu do konkretnych klientów oraz współorganizować wydarzenia. Ma to szczególne znaczenie w sytuacji, gdy biuro karier działa w niewielkim zespole lub dysponuje ograniczonymi zasobami.

Ważnym obszarem współpracy ABK z wydziałami są wizyty Polskiej Komisji Akredytacyjnej, w trakcie których następuje wymiana danych dotyczących wsparcia biura karier dla studentów wybranych kierunków. Dobrą praktyką w tym obszarze jest konsultowanie oraz rozbudowywanie oferty biura karier pod kątem zróżnicowanych form wsparcia dla poszczególnych kierunków, również z uwzględnieniem harmonogramu oraz ocen jakości kształcenia PKA.

Poniżej wskazujemy na możliwe obszary współpracy wewnątrzuczelnianej wyodrębnione na podstawie przeprowadzonych badań:

- **wydziały/dziekanaty** - promowanie oferty biura karier, organizacja spotkań informacyjnych, takich jak dni wstępne lub spotkania na temat organizacji praktyk, pozyskiwanie ofert praktyk i staży, wspieranie udziału studentów w wydarzeniach, np. poprzez godziny dziekańskie podczas targów pracy,
- **przedstawiciele kierunków** - promowanie oferty biura karier, zachęcanie studentów do uczestniczenia w aktywnościach biura karier, spotkania na temat tworzenia CV, rozmowy rekrutacyjnej, przygotowanie do poszukiwania praktyk,
- **dział promocji** - przygotowanie materiałów promocyjnych oraz udział w wydarzeniach promujących całą uczelnię,
- **dział rekrutacji** - uczestnictwo w dniach otwartych,
- **dział wsparcia psychologicznego** - wsparcie psychologów, superwizja,
- **dział dostępności/biuro obsługi osób z niepełnosprawnością** - wsparcie osób z niepełnosprawnościami, oferty pracy i praktyk dla OzN, programy kierowane,
- **inkubator przedsiębiorczości**,
- **dział współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym**,
- **dział współpracy z zagranicą**,
- **organizacje studenckie, samorządy studenckie** - ambasadorzy biur karier, promocja działań biura karier, wspólna organizacja wydarzeń, konferencji, prowadzenie szkoleń dla studentów.

DOBRA PRAKTYKA

Spotkania z wybranymi działami na początku nowego roku akademickiego - mające na celu prezentację oferty Biura Karier, omówienie wydarzeń, podsumowanie wspólnie zrealizowanych działań oraz identyfikacji potencjalnych obszarów dalszej współpracy - w trosce o rozwój i ciągłość relacji z innymi jednostkami organizacyjnymi.

Biuro Karier Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu

DOBRA PRAKTYKA

Spotkania z innymi jednostkami uczelni (Dyrektoriat) - cykliczne spotkania przedstawicieli kluczowych na uczelni jednostek. W trakcie tych spotkań omawiane są bieżące problemy oraz możliwości ich rozwiązania, ustalane są priorytety. Jest to przestrzeń do zapoznania się z działaniami innych jednostek i ustalenia współpracy na dany rok. W ramach onboardingu nowo zatrudnione osoby wizytują inne działy, aby poznać ich specyfikę i zakres działań.

Biuro Karier Wyższej Szkoły Prawa we Wrocławiu

DOBRA PRAKTYKA

Łączenie zadań oraz pełnienie różnych funkcji na uczelni - na mniejszych uczelniach pracownicy biur karier często łączą zadania doradcy kariery z innymi funkcjami realizowanymi na uczelni. Jest to okazja, aby informacje o ofercie biura karier przekazywać studentom w ramach innych działań. W Wyższej Szkole Medycznej w Kłodzku doradztwem zawodowym zajmuje się osoba, która jednocześnie jest wykładowczynią. W ten sposób treści z zakresu poradnictwa wprowadzane są w trakcie innych zajęć w programie studiów, a studenci mogą na bieżąco uzyskiwać odpowiedzi na swoje wątpliwości związane z wejściem na rynek pracy.

Akademickie Biuro Karier Wyższej Szkoły Medycznej w Kłodzku



BUDOWANIE RELACJI Z OTOCZENIEM SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM



Kluczowym elementem skutecznego funkcjonowania ABK jest budowanie długofalowych relacji z otoczeniem społeczno-gospodarczym uczelni. W praktyce oznacza to rozwijanie i wzmacnianie współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy i organizacjami społecznymi w sposób systematyczny i partnerski, oparty na rozpoznaniu potrzeb osób korzystających ze wsparcia oraz partnerów zewnętrznych.

Dobłą praktyką jest posiadanie w strukturze biura karier pracowników odpowiedzialnych za współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Daje to szansę na zbudowanie relacji w sposób bardziej planowy, utrzymywanie regularnych kontaktów oraz inicjowanie wspólnych działań. Warto także rozwijać współpracę z innymi jednostkami uczelni odpowiedzialnymi za relacje z otoczeniem, np. działami współpracy z biznesem, centrami transferu technologii czy jednostkami zajmującymi się komercjalizacją wiedzy. Ta wewnątrzuczelniana współpraca sprzyja wymianie wiedzy i wzajemnym wspieraniu działań.

Zakres współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym może zależeć od miejsca biura karier w strukturze uczelni. W niektórych przypadkach biura są częścią większych jednostek odpowiedzialnych za współpracę z biznesem, co może wzmacniać ich rolę jako pomostu między uczelnią a partnerami zewnętrznymi.

Istotne znaczenie ma również specyfika danej uczelni, jej kierunków kształcenia oraz profilu studentów i absolwentów. Dobłą praktyką jest rozwijanie współpracy przede wszystkim z tymi organizacjami, które odpowiadają profilowi kształcenia oraz realnym ścieżkom zawodowym osób studiujących. Dzięki temu wsparcie oferowane przez biuro jest bardziej ukierunkowane na potrzeby osób korzystających z poradnictwa. Znajomość specyfiki branż oraz konkretnych pracodawców pozwala doradcom udzielać bardziej trafnych i praktycznych wskazówek dotyczących planowania kariery oraz poszukiwania pracy.

Poniżej przedstawiamy przykłady działań realizowanych przez ABK, które ilustrują różne sposoby budowania i utrzymania tych relacji.

Współpraca z instytucjami rynku pracy, organizacjami branżowymi i partnerami społecznymi - partnerstwa z takimi podmiotami pozwalają biuram karier lepiej rozpoznawać zmieniające się potrzeby rynku pracy, dostrzegać oczekiwania pracodawców, ale także bariery, z jakimi mierzą się studenci i absolwenci. Dzięki temu biura karier mogą poszerzać zakres swoich działań i lepiej odpowiadać na aktualne potrzeby osób korzystających ze wsparcia, a także współtworzyć i realizować wspólne inicjatywy.

Wśród potencjalnych partnerów można wskazać organizacje pozarządowe, które mają w swoich ofertach zindywidualizowane wsparcie dla różnych grup odbiorców m.in. Stowarzyszenie Twoje Nowe Możliwości, działające na rzecz wyrównywania szans osób z niepełnosprawnościami w dostępie do edukacji i rozwoju społeczno-zawodowego, a także Wro Migrant - miejski punkt informacji wspierający migrantów i uchodźców poprzez konsultacje oraz kierowanie do właściwych form pomocy. Współpraca z NGO pozwala poszerzyć katalog dostępnych ścieżek zdobywania doświadczenia zawodowego, szczególnie tam, gdzie tradycyjne oferty pracy i staży są ograniczone.

DOBRA PRAKTYKA

Współpraca z branżowymi organizacjami i instytucjami, takimi jak Branżowe Centrum Umiejętności Logistycznych, Sektorowa Rada ds. Kształcenia czy Stowarzyszenie Logistyków w Polsce. Tego typu partnerstwo umożliwia biurom karier pozostawanie na bieżąco z aktualnymi potrzebami sektora, śledzenie zmian w branży, a tym samym lepsze dopasowanie działań skierowanych do studentów i absolwentów.

**Biuro Karier Międzynarodowej Wyższej Szkoły
Logistyki i Transportu we Wrocławiu**

DOBRA PRAKTYKA

Współpraca z organizacjami pozarządowymi - w trakcie Targów Pracy organizacje pozarządowe prezentują oferty wolontariatów i staży. W przypadku szczególnie wartościowych inicjatyw, takich jak np. oferty z obszaru onkologicznego, Biuro Karier wspiera organizacje również w rekrutacji studentów i planuje dodatkowe spotkania informacyjne. Takie działania są szczególnie ważne dla studentów kierunków, na których zdobycie praktycznego doświadczenia bywa trudne, np. psychologii klinicznej.

Biuro Karier Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu

DOBRA PRAKTYKA

Wsparcie w pozyskiwaniu funduszy zewnętrznych - Biuro Karier zajmuje się opracowywaniem porozumień o współpracy z instytucjami zewnętrznymi, które realizują wspólne projekty z kołami naukowymi i organizacjami studenckimi. Pracownicy Biura Karier wspierają studentów w pozyskiwaniu grantów i stypendiów, konsultując wnioski aplikacyjne przy okazji naborów do indywidualnych programów stypendialnych, jak również programów skierowanych do kół naukowych i organizacji studenckich, np. do Funduszu Aktywności Studenckiej, Fundusz Popierania Twórczości ZAiKS.

**Biuro Karier / Centrum Rozwoju Artysty SCALART
na Akademii Muzycznej im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu**

Budowanie relacji z absolwentami stanowi ważny element działalności ABK, ponieważ łączy perspektywę studiowania z doświadczeniem funkcjonowania na rynku pracy. Absolwenci mogą pełnić rolę ambasadorów uczelni, być źródłem inspiracji dla studentów, a także partnerami wspierającymi działania biura karier jako eksperci lub przedstawiciele pracodawców. Dobrymi praktykami są spotkania z absolwentami, które z jednej strony wzmacniają ich relacje z uczelnią, a z drugiej pokazują studentom konkretne i realistyczne ścieżki przejścia ze studiów na rynek pracy. Spotkania mogą pokazywać sukcesy zaproszonych prelegentów, ale również proces dochodzenia do obecnej pozycji: wybory podejmowane w czasie studiów, pierwsze doświadczenia oraz kompetencje, które okazały się ważne w praktyce zawodowej.

DOBRA PRAKTYKA 

„UWr Talks – ciąg dalszy nastąpił” - cykl rozmów z absolwentami Uniwersytetu Wrocławskiego, publikowany w mediach społecznościowych, w których dzielą się doświadczeniami związanymi ze studiami oraz początkiem drogi zawodowej. Wywiady prowadzone są przez pracowników ABK i stanowią źródło praktycznych informacji oraz punkt odniesienia przy planowaniu własnych działań zawodowych.

**Akademickie Biuro Karier
Uniwersytetu Wrocławskiego**

DOBRA PRAKTYKA 

„Zainspiruj się” - cykl spotkań online z absolwentami uczelni, którzy rozwijają ciekawe ścieżki zawodowe. Spotkania mają formę wywiadów lub rozmów, podczas których absolwenci opowiadają o swojej aktywności w czasie studiów, doświadczeniach po ukończeniu uczelni oraz o tym, co z perspektywy czasu okazało się szczególnie ważne podczas studiowania. Ważnym elementem spotkań jest także prezentacja aktualnej ścieżki kariery oraz realiów pracy w danym zawodzie lub branży.

Biuro Karier Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu

Współpraca przy dostosowywaniu oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy

- jednym z bardziej zaawansowanych poziomów współpracy jest włączanie pracodawców i partnerów otoczenia społeczno-gospodarczego w proces kształtowania programów studiów. Działania te mogą obejmować konsultowanie oferty edukacyjnej, udział pracodawców i partnerów w radach programowych a także wspólne tworzenie zajęć i organizowanie staży. To także okazja na wymianę doświadczeń i refleksji dotyczących zasobów oraz braków kompetencyjnych absolwentów. Bezpośrednia współpraca z otoczeniem biznesowym daje szansę na wypracowanie długofalowej strategii rozwoju kierunków studiów. Dzięki regularnym spotkaniom z partnerami zewnętrznymi uczelnie mogą trafniej identyfikować kompetencje oczekiwane przez pracodawców, a następnie uwzględnić je w ofercie dydaktycznej oraz innych formach przygotowania studentów do wejścia na rynek pracy.

DOBRA PRAKTYKA

Rada Liderów - to organ doradczy Wyższej Szkoły Prawa w zakresie współpracy i realnego wpływu na program studiów dopasowany do aktualnych potrzeb i wymogów rynku pracy. W Radzie zasiadają reprezentanci uczelni, w tym Biuro Karier a także podmioty zewnętrzne i otoczenie społeczno - gospodarcze.

Biuro Karier Wyższej Szkoły Prawa we Wrocławiu

DOBRA PRAKTYKA

Rady Pracodawców, w których zasiadają dziekani, prodziekani oraz reprezentanci otoczenia społeczno-gospodarczego. Jest to przestrzeń na rozmowę o dopasowaniu oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy, ale także możliwościach współpracy, w tym organizacji staży.

Biuro Karier Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu

DOBRA PRAKTYKA

Rada Biznesu - funkcjonuje przy kierunkach lub grupach kierunków studiów, realizowana jest cyklicznie w formule online lub stacjonarnej. W skład Rad wchodzi przedstawiciele rynku pracy, uczelni w tym pracownicy Biura Karier, a w wybranych przypadkach także studenci i absolwenci. Podczas spotkań omawiane są m.in. programy studiów, kompetencje potrzebne na rynku pracy oraz możliwości współpracy dydaktycznej i projektowej. Efektem prac Rad są rekomendacje zmian w kształceniu, rozwój współpracy z partnerami oraz lepsze dopasowanie oferty edukacyjnej do realnych potrzeb gospodarki.

Biuro Karier Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu

Mentoring na dolnośląskich uczelniach realizowany jest już od ponad 15 lat. Jego istotą jest wymiana doświadczeń oraz budowanie partnerskiej relacji opartej na zaufaniu pomiędzy doświadczonym mentorem a mniej doświadczonym mentee, służącej rozwojowi zawodowemu i osobistemu. Jako najważniejsze założenia programów mentoringowych realizowanych w biurach karier można wskazać dobrowolność, wymianę wiedzy, wyznaczanie celów rozwojowych oraz wspieranie osoby wchodzącej na rynek pracy w budowaniu samodzielności oraz rozwoju kompetencji. Choć programy mentoringowe realizowane przez poszczególne biura karier opierają się na wspólnych fundamentach, różnią się sposobem organizacji i realizacji oraz posiadają własne cechy wyróżniające. Mentorzy i mentorki reprezentują wiele sektorów gospodarki, co pozwala na precyzyjne dopasowanie kompetencji ekspertów do profilu kształcenia oraz ścieżek specjalizacyjnych studentów.

Mentoring jest narzędziem, które zwiększa wiedzę branżową, wspiera rozwój umiejętności transferowalnych, poszerza perspektywy i wiedzę zdobywaną w trakcie studiów o wymiar biznesowy. Jest także sposobem na pokazywanie młodym ludziom jak rozwijać się po opuszczeniu uczelni i świadomie budować swoją ścieżkę zawodową. W tym ujęciu jest jedną z bardziej wyrazistych form realizacji LLL/LWL w ABK, ponieważ opiera się na uczeniu się poprzez doświadczenie i relacje poza środowiskiem akademickim.

Dodatkowo rolą mentora jest wspieranie mentee w odkrywaniu własnego potencjału, analizowaniu problemów i samodzielnym poszukiwaniu rozwiązań, np. poprzez wspólne realizowanie projektów z obszaru zainteresowań mentee. Tak rozumiany mentoring wpisuje się również w podejście STEAM, ponieważ łączy wiedzę akademicką z praktyką zawodową oraz rozwija takie kompetencje, jak analiza problemów, myślenie projektowe i uczenie się w działaniu. Wybrane biura karier wykorzystują do zarządzania programami mentoringowymi zaawansowane platformy cyfrowe. Narzędzia te usprawniają nie tylko stronę organizacyjną, ale również analizę jakościową przebiegu procesów rozwojowych.

Programy mentoringowe w biurach karier realizowane są zazwyczaj w trybie edycyjnym. Rekrutacja mentorów oraz mentee prowadzona jest zwykle w kwartale zimowym, co pozwala na uroczyste rozpoczęcie współpracy par wraz z początkiem roku kalendarzowego. Cykl mentoringowy kończy się wraz z zamknięciem roku akademickiego. Formalną podstawą relacji jest kontrakt, w którym strony zobowiązują się do aktywnego zaangażowania, realizacji określonej liczby spotkań oraz przestrzegania zasad dobrowolności i pełnej poufności procesów.

Poniżej prezentujemy listę Akademickich Biur Karier realizujących programy mentoringowe:

- Biuro Karier Centrum Współpracy z Biznesem Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu,
- Akademickie Biuro Karier Uniwersytetu Wrocławskiego,
- Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej,
- Biuro Karier Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu,
- Biuro Karier Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu,
- Biuro Karier i Praktyk Uniwersytetu DSW Ideis Wrocław,
- Ośrodek Akademicki Kompetencji OAK - Biuro Karier Wrocław, Akademia Techniczno-Artystyczna Nauk Stosowanych w Warszawie, Wydział Wrocławska Akademia Biznesu

DOBRA PRAKTYKA

Program Mentoring UEW - najdłużej funkcjonujący program mentoringowy zarówno na wrocławskich uczelniach, jak i ogólnopolskich. W tym roku została zainaugurowana 16 edycja. Na bazie tego programu wprowadzono również dodatkowo 2 dyplomowe programy mentoringowe dla kierunków anglojęzycznych.

**Biuro Karier Centrum Współpracy z Biznesem
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu**

DOBRA PRAKTYKA

Rozwojowy Program Mentoringowy - mentorami mogą zostać wyłącznie absolwenci Politechniki Wrocławskiej, którzy posiadają co najmniej 5 lat doświadczenia zawodowego. Rekrutacja dla mentorów i mentee jest możliwa przez cały rok kalendarzowy.

Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej

DOBRA PRAKTYKA

Program Mentoring i Coaching - elementem wyróżniającym program są różne formy współpracy w ramach mentoringu w jednej uczelni: mentoring ogólny, mentoring naukowy oraz mentoring biznesowy, a także coaching ogólny i coaching kariery. Zróżnicowanie ścieżek mentoringowych i coachingowych pozwala na elastyczne dopasowanie wsparcia do indywidualnej sytuacji uczestników.

Biuro Karier Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu

DOBRA PRAKTYKA

Program "Mentoring - bo sukces rodzi się w relacjach" - partnerska relacja rozwojowa, w której student posiadający określone umiejętności, dzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem z innym studentem, który chce te umiejętności rozwinąć.

Biuro Karier i Praktyk Uniwersytetu DSW Ideis Wrocław



WSPIERANIE STUDENTÓW W KONTAKCIE Z PRACODAWCAMI



Działania na rzecz wspierania studentów i absolwentów w kontakcie z pracodawcami są jednym z kluczowych obszarów działalności wszystkich biur karier, w związku z czym stanowią znaczącą część charakterystyki ABK. Niektóre elementy tej współpracy zostały opisane we wcześniejszej części przewodnika, w tym fragmencie skupimy się na zadaniach bezpośrednio wspierających studentów w poruszaniu się po rynku pracy, poznaniu potencjalnych pracodawców oraz w zdobyciu praktyk lub pracy.

Poniżej przedstawiamy wybrane obszary działań, poprzez które ABK wspierają studentów i absolwentów w kontakcie z pracodawcami oraz w zdobywaniu pierwszych doświadczeń zawodowych.

PUBLIKACJA OFERT PRACY

Udostępnianie ofert pracy i praktyk dla studentów i absolwentów jest działaniem realizowanym przez wszystkie ABK. Strategie biur w tym obszarze są jednak zróżnicowane i zależą między innymi od wielkości uczelni, zasobów biura czy dostępnych narzędzi technologicznych.

Są jednostki, które udostępniają ogłoszenia za pomocą swojej strony internetowej lub standardowych metod offline. Niektóre biura korzystają z systemów teleinformatycznych umożliwiających publikację ofert online, tworzenie baz pracodawców oraz bezpośrednie aplikowanie przez studentów i absolwentów. Tego typu rozwiązania mogą zwiększyć efektywność pracy biura oraz optymalizację procesów na dużą skalę, lepszy nadzór nad bezpieczeństwem danych oraz większą dostępność dla osób zainteresowanych ofertą biur karier.

Udostępnianie ofert za pomocą systemu/strony internetowej otwiera dostęp do ofert dla różnych grup odbiorców, w tym absolwentom na różnych etapach kariery. Warto jednak pamiętać, że korzystanie z zewnętrznych rozwiązań wiąże się z uzależnieniem od decyzji podmiotów trzecich, co może wpłynąć na dostępność rozwiązania w najmniej oczekiwanym momencie (np. zmiana warunków umowy użytkowania).

System teleinformatyczny - to rozwiązanie, które może ułatwiać elastyczne oraz częściowo bezobsługowe zarządzanie systemem publikacji ofert oraz bazą pracodawców. Dostępne są również narzędzia umożliwiające administrowanie projektami oraz automatyczne zarządzanie systemem zapisu na wydarzenia lub usługi doradcze. Możliwe jest wykorzystanie bezpłatnych rozwiązań, takich jak platforma Job Teaser lub zakup systemów dla biur karier projektowanych na zamówienie.

Zróżnicowane kanały - w szczególności biura karier zlokalizowane na mniejszych uczelniach wybierają bardziej standardowe sposoby na udostępnianie ofert praktyk, staży i pracy. Publikowanie informacji na stronie internetowej biura karier w formie plików PDF jest powszechnie stosowaną praktyką. Dodatkowo wykorzystywane są bardziej tradycyjne kanały dotarcia do studentów, takie jak tablice ogłoszeń, plakaty czy wydruki dostępne w siedzibie biura.

DOBRA PRAKTYKA



Udostępnianie ofert w formie online i papierowej - w celu jeszcze lepszego dostosowania się do preferencji osób poszukujących możliwości zdobycia doświadczenia, oprócz ofert opublikowanych na stronie internetowej, dostępne są również ogłoszenia w formie wydruków udostępniane w siedzibie Biura Karier. Forma papierowa sprzyja bezpośredniemu kontaktowi ze studentami i umożliwia bieżące udzielanie odpowiedzi na pytania związane z ofertą. Oferty udostępniane przez Biuro Karier dotyczą wyłącznie profilu branżowego uczelni.

**Biuro Karier Międzynarodowej Wyższej Szkoły
Logistyki i Transportu we Wrocławiu**

DOBRA PRAKTYKA



Newsletter z ofertami pracy i praktyk - w biurach karier działających na uczelniach o profilu praktycznym, gdzie ta jednostka odpowiada za aktywną pomoc studentom w organizacji praktyk, pracownicy wdrażają dodatkowe formy wsparcia. Przykładem takiego działania jest przygotowywanie zestawień ofert pracy i praktyk dopasowanych do konkretnych kierunków studiów oraz branż, które przesyłane są do studentów cyklicznie przez pracowników Biura Karier.

**Ośrodek Akademicki Kompetencji OAK - Biuro Karier Wrocław,
Akademia Techniczno-Artystyczna Nauk Stosowanych
w Warszawie, Wydział Wrocławska Akademia Biznesu**

TARGI PRACY

Targi pracy organizowane na uczelniach są ważnym działaniem powiązanim z poradnictwem i wsparciem studentów w wejściu na rynek pracy. Umożliwiają bezpośredni kontakt z przedstawicielami potencjalnych pracodawców, stwarzają przestrzeń do lepszego poznania wymagań otaczającego rynku pracy (m.in. poprzez możliwość otrzymania szybkiej informacji zwrotnej na temat swoich kompetencji i oczekiwań finansowych) oraz stanowią okazję do treningu umiejętności miękkich przydatnych w budowaniu kariery w dłuższej perspektywie.

Biura karier są kluczowymi jednostkami uczelni w zakresie organizacji targów, realizując je samodzielnie lub we współpracy z innymi działami uczelni i/lub otoczeniem społeczno-gospodarczym. W efekcie tego, inicjatywa staje się okazją do realizacji różnorodnych celów dla wielu grup odbiorców.

Targi pracy jako wydarzenie bogate w możliwości rozwoju edukacyjno-zawodowego młodego pokolenia mają największy sens przy odpowiednim zadbaniu o ich dostępność - umożliwienie studentom uczestniczenia w wydarzeniu. W tym celu biura karier potrzebują wsparcia oraz świadomości władz uczelni, kadry dydaktycznej i pracowników administracyjnych, jak ważnym dla studentów wydarzeniem są targi pracy. Kluczowe jest, aby targi pracy postrzegać jako realne wsparcie w rozwoju kariery.

Przykłady targów pracy organizowanych przez ABK na Dolnym Śląsku:

- **Akademickie Targi Pracy** (Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej),
- **Targi Pracy i Praktyk KAMPUS KARIERY** (Akademickie Biuro Karier Uniwersytetu Wrocławskiego),
- **Przyrodniczy Dzień Kariery** (Sekcja Biuro Karier Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu),
- **Wiosenne/Jesienne Targi Pracy i Edukacji** (Akademickie Biuro Karier Karkonoskiej Akademii Nauk Stosowanych w Jeleniej Górze),
- **Targi pracy, praktyk i staży EXPO** w ramach Dnia Kariery (Biuro Praktyk Studenckich i Karier Akademii Nauk Stosowanych Angelusa Silesiusa),
- **Targi Pracy i Przedsiębiorczości "Week4Work"** (Biuro Karier i Praktyk Uniwersytetu DSW Ideis Wrocław),
- **Targi Pracy** (Biuro Karier Centrum Współpracy z Biznesem UEW),
- **Targi Pracy** (Biuro Karier MWSLiT we Wrocławiu),
- **Targi Pracy i Praktyk** (Biuro Karier Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu).

Podział dni targów pracy na branże - targi pracy często są organizowane z podziałem na dni, edycje lub obszary tematyczne odpowiadające wydziałom i kierunkom studiów. W przypadku dużej różnorodności branż, w których mogą pracować studenci i absolwenci danej uczelni, takie podejście może ułatwić działania organizacyjne i promocyjne wydarzenia.

DOBRA PRAKTYKA

Podział targów według obszarów kształcenia i profilu studentów - zamiast jednego dużego wydarzenia w ciągu roku odbywają się dwie edycje, skierowane do różnych grup kierunków (jesienią: społeczne, filologiczne, humanistyczne i prawnicze; wiosną: ścisłe, przyrodnicze i techniczne). Takie rozwiązanie ułatwia dopasowanie oferty pracodawców do uczestników i sprzyja bardziej konkretnym, jakościowym rozmowom. Pozwala też lepiej dobrać program towarzyszący (np. warsztaty czy prezentacje firm) do potrzeb danej grupy studentów. Dzięki temu targi mają bardziej ukierunkowany charakter i odbiegają od modelu jednego, masowego wydarzenia.

**Akademickie Biuro Karier
Uniwersytetu Wrocławskiego**

Współorganizacja targów pracy z innymi jednostkami zewnętrznymi i wewnętrznymi - targi pracy to często projekt wspólny biur karier i innych jednostek uczelni oraz instytucji rynku pracy (powiatowe urzędy pracy, fundacje). Wynika to ze specyfiki funkcjonowania poszczególnych biur, ich wielkości, a także łączenia sił w realizacji wspólnych interesów. Takie rozwiązanie pozwala łączyć zasoby, zwiększać zasięg wydarzenia i realizować cele ważne dla różnych grup odbiorców - studentów i absolwentów, ale również innych grup powiązanych z funkcjonowaniem uczelni, np. uczniów szkół średnich, organizacji pozarządowych wspierających rozwój młodzieży i młodych dorosłych.

DOBRA PRAKTYKA 

Współpraca biuro karier - uczelnia - urząd pracy - studenci - Targi Pracy i Edukacji są organizowane dwa razy w roku we współpracy z uczelnią i urzędem pracy. Wydarzenie to nie tylko stanowi możliwości spotkań studentów z pracodawcami, ale także okazję do promocji uczelni. Na targi zapraszane są szkoły średnie, a studenci współpracujący przy realizacji wydarzenia opowiadają młodszym uczniom o tym, jak wyglądają nauka i funkcjonowanie na uczelni.

Akademickie Biuro Karier Karkonoskiej Akademii Nauk Stosowanych w Jeleniej Górze

Zapewnianie godzin/dni wolnych dla studentów - wiele uczelni zapewnia studentom warunki do komfortowego udziału w targach pracy, wprowadzając godziny dziekańskie lub rektorskie. Na niektórych uczelniach studenci odwiedzają targi pracy wraz z wykładowcami w ramach zajęć.

Organizacja wydarzeń towarzyszących - targi pracy mogą być organizowane jako samodzielne wydarzenie lub jako część większej inicjatywy. Mogą odbywać się jednego dnia albo być rozłożone w czasie i wzbogacone o wydarzenia poprzedzające, np. warsztaty z pisania CV lub autoprezentacji przygotowujące studentów do spotkań z pracodawcami, a także o wydarzenia będące ich kontynuacją, np. speed recruitment lub warsztaty z pracodawcami jako przedłużenie networkingu i procesu rekrutacji kandydatów.

DOBRA PRAKTYKA 

Make CVeasy - wydarzenie poprzedzające targi pracy, którego celem jest przygotowanie studentów do spotkań z pracodawcami. Przez cały tydzień przed targami pracy studenci mogą przygotować/sprawdzić CV i uzyskać wskazówki dotyczące efektywnego udziału w targach. Wydarzenie obejmuje warsztaty z tworzenia CV oraz konsultacje z doradcą kariery w formie stacjonarnej i online w wyznaczonych godzinach. Wydarzenie wspiera promocję samych targów pracy.

Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej

Różnorodność okazji do rozwoju - dbanie o różnorodność i atrakcyjność wydarzeń w trakcie targów pracy może pozytywnie przełożyć się na przyciągnięcie większej liczby uczestników. Przykłady realizowanych przez biura karier działań w odpowiedzi na potrzeby odbiorców targów to: zdjęcia do CV, webinary, warsztaty/szkolenia, konsultacje CV z doradcami kariery, konsultacje z ekspertami (np. w zakresie rozwoju kariery, przedsiębiorczości), wystąpienia/wykłady specjalistów, konkursy związane z promocją kierunków studiów danej uczelni.

Wykorzystanie technologii - część biur karier podczas organizacji targów pracy korzysta z dedykowanego portalu służącego, np. do planowania wydarzenia, rekrutacji wystawców i komunikacji z nimi, publikacji materiałów dla uczestników. Normą wynikającą z dzisiejszych realiów jest również wykorzystanie social mediów do promocji wydarzenia i kontaktu z uczestnikami.

Zaangażowanie studentów w organizację wydarzenia - niektóre biura karier podczas realizacji targów pracy współpracują ze studentami, np. kołami i organizacjami studenckimi, ambasadorami biura karier lub wolontariuszami. Taka współpraca może przybierać różną formę i dotyczyć części koncepcyjnej, organizacji, promocji i obsługi wydarzenia. Współpraca ze studentami w ramach realizacji działań biura karier została szerzej opisana w dalszej części przewodnika.

DOBRA PRAKTYKA



Targi pracy dniem wolnym od zajęć - termin targów pracy jest planowany jako dzień wolny od zajęć dydaktycznych, zapewniony w harmonogramie z wyprzedzeniem.

Biuro Karier Uniwersytetu SWPS we Wrocławiu

PRAKTYKI ZAWODOWE

Biura karier angażują się w proces wspierania studentów w znalezieniu praktyk zawodowych w różnym stopniu, w zależności od roli wyznaczonej im przez uczelnię. W przypadku uczelni o profilu praktycznym organizacja lub koordynacja praktyk obowiązkowych może należeć do kluczowych zadań biura karier. W wielu uczelniach biura pełnią natomiast przede wszystkim funkcję wspierającą, pomagając studentom w poszukiwaniu odpowiednich miejsc praktyk oraz przygotowaniu do kontaktu z pracodawcami. Praktyki zawodowe są ważną formą uczenia się przez doświadczenie, pozwalającą studentom sprawdzić swoje kompetencje, poznać realia pracy i świadomie planować dalszy rozwój zawodowy. Szczęólnego wsparcia w tym obszarze potrzebują osoby, które dopiero rozpoczynają budowanie swojego doświadczenia zawodowego.

Wsparcie w poszukiwaniu miejsc praktyk - jest realizowane w biurach karier poprzez liczne działania, m.in. konsultacje z doradcą kariery, w tym również na niektórych uczelniach jako obowiązkowy element dla osób studiujących. Doradca podczas spotkania pomaga dopasować miejsce odbywania praktyk do celów zawodowych studenta, wspiera w aplikowaniu pomagając w profesjonalnym przygotowaniu dokumentów rekrutacyjnych i autoprezentacji. Celem doradców zawodowych w tym procesie jest rozwijanie u studentów umiejętności samodzielnego poruszania się po rynku pracy.

Współpraca z pracodawcami - biura karier skupiają się na współpracy z pracodawcami działającymi w branżach powiązanych z kierunkami oferowanymi na poszczególnych uczelniach. Często opiera się ona na formalnych porozumieniach, dzięki czemu tworzona jest baza sprawdzonych i zweryfikowanych pracodawców, nastawionych na długoterminową współpracę. W ramach wspólnych działań podejmowane są inicjatywy mające na celu przybliżenie specyfiki pracy w poszczególnych firmach, np. w ramach wizyt studyjnych lub spotkań na uczelni. Za pośrednictwem biura karier firmy mogą udostępniać informacje o miejscach praktyk oraz realizowanych stażach. Proces wyszukiwania ofert ułatwia precyzyjne oznaczanie ofert w portalach kariery oraz regularne newslettery, dostarczające wyselekcjonowane propozycje bezpośrednio do zainteresowanych.

Projekty zewnętrzne jako wsparcie w zdobywaniu doświadczenia - dodatkową formą wsparcia studentów w zdobywaniu pierwszych doświadczeń zawodowych jest udział biur karier w projektach finansowanych ze środków zewnętrznych, które umożliwiają organizację płatnych staży, certyfikowanych szkoleń lub innych form rozwijania kompetencji praktycznych.

DOBRA PRAKTYKA



Koordinowanie praktyk przez biuro karier na małej/lokalnej uczelni o profilu praktycznym - kluczowe są partnerstwa strategiczne oraz podpisane umowy z pracodawcami. W ramach procesu realizacji praktyk obie strony (student i organizator praktyk) na zakończenie współpracy wypełniają ankiety dotyczące opinii na temat odbytych praktyk oraz wzajemnych postaw. Na uczelni realizowany jest również projekt unijny „Przyszłość w waszych rękach - wspieranie kompetencji”, w ramach którego studenci mogą odbywać płatne staże i certyfikowane szkolenia finansowane z zewnętrznych programów. Wsparcie kierowane jest do studentów wybranych kierunków studiów. Udział w projekcie możliwy jest po odbyciu spotkania z doradcą kariery, a odbyty staż można zaliczyć jako obowiązkową praktykę zawodową w ramach programu studiów.

**Biuro Praktyk Studenckich i Karier Akademii Nauk
Stosowanych Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu**

DOBRA PRAKTYKA

Organizacja praktyk przez biuro karier na dużej uczelni o profilu praktycznym

- ma charakter kompleksowy i systemowy, dostosowany do profilu praktycznego uczelni.

Obejmuje on wsparcie informacyjne, formalne i doradcze, dostęp do materiałów edukacyjnych i dokumentów w systemie Merito Go (wewnętrzny system komunikacji), obowiązkowe konsultacje z doradcą zawodowym. Proces wzmacniany jest współpracą z Menedżerami Kierunków.

Biuro Karier Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu

DOBRA PRAKTYKA

Spotkania informacyjne na temat poszukiwania praktyk - w semestrach poprzedzających zaliczenie praktyk, prowadzone są przez doradców kariery zajęcia stacjonarne lub online we współpracy z przedstawicielami wydziału odpowiedzialnymi za zaliczenie praktyk. W trakcie spotkania studenci mają możliwość zadawania pytań, uzyskują wiedzę na temat formalnych etapów oraz otrzymują wskazówki dotyczące realizacji praktyk studenckich. Dodatkowo, aby wspomóc studentów w kontakcie z pracodawcami, wszystkie oferty praktyk mają oficjalne oznaczenie w systemie, aby odróżnić je od innych ofert.

Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej



Zadania biur karier mają swoją wyróżniającą specyfikę na tle innych jednostek w uczelniach. Pracownicy biur karier, definiowani w strukturach swoich organizacji najczęściej jako specjaliści z zakresu administracji, w rzeczywistości wykonują pracę daleką od standardowych zadań administracyjnych. Nie mają wobec tego możliwości zweryfikowania swoich pomysłów czy wyzwań z innymi pracownikami w ramach danej instytucji. Tworzenie sieci zrzeszających biura karier ma więc swoje uzasadnienie, dając szansę pracownikom na weryfikację ich działań w referencyjnych jednostkach na innych uczelniach.

Szczególnie ważnym przykładem sieciowania, a zarazem dobrą praktyką na Dolnym Śląsku jest **Dolnośląska Sieć Biur Karier (DSBK)**, która integruje biura karier działające przy uczelniach publicznych i niepublicznych regionu. Jej początki sięgają 2002 roku, natomiast formalne porozumienie o powołaniu sieci podpisano 18 maja 2010 roku. Celem DSBK jest przede wszystkim wzajemna współpraca i rozwój biur karier, wymiana informacji i doświadczeń, dzielenie się dobrymi praktykami oraz realizacja wspólnych inicjatyw na rzecz studentów, absolwentów i pracodawców. W praktyce sieć to ważna przestrzeń integracji oraz wsparcia dla pracowników biur karier, w tym szczególnie dla doradców zawodowych - umożliwia regularne spotkania, podnoszenie kompetencji, wymianę wiedzy o rynku pracy, a tym samym wzmacnia jakość wsparcia oferowanego studentom i absolwentom w regionie.

Akademickie Biura Karier posiadają swoich reprezentantów w Komisji ds. Akademickich Biur Karier przy KRASP (Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich). Komisja zrzesza i wspiera jednostki uczelniane działające na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów oraz promuje ogólnopolskie inicjatywy mające na celu rozwój doradztwa zawodowego. Raz w roku organizowana jest także Ogólnopolska Konferencja Biur Karier, podczas której poruszane są najbardziej aktualne zagadnienia, wyzwania, czy trendy związane z pracą w biurach.

Doradcy zawodowi z biur karier korzystają również z innych sieci związanych z poradnictwem zawodowym, takich jak Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych czy Stowarzyszenie Ponadczasowych Doradców Zawodowych.

Cześć doradców zawodowych biur karier zostało także członkami nowo powstałej **Dolnośląskiej Sieci Poradnictwa Zawodowego**, która łączy doradców i pracowników różnych instytucji oraz przedsiębiorstw wspierających w rozwoju zawodowym swoich klientów.

Poniżej przedstawiamy dobre praktyki realizowane w ramach DSBK w ostatnim czasie:

- **Podcast „Na falach kariery”** to edukacyjny podcast tworzony we współpracy przez Dolnośląską Sieć Biur Karier oraz Radio LUZ. Skupia się na rozwoju zawodowym i edukacyjnym studentów oraz absolwentów, poruszając tematy związane z rynkiem pracy, mentoringiem i budowaniem ścieżki kariery. Tematyka obejmuje zagadnienia, takie jak rola biur karier, umiejętności miękkie, poszukiwanie pierwszej pracy, mentoring oraz nowoczesne technologie w edukacji. Audycje mają formę rozmów i wywiadów z ekspertami z biur karier. Nagrania opublikowane są w dostępie otwartym.
- **„Gra o karierę - Biura Karier dla Ciebie”** - ogólnopolskie wydarzenie, w ramach którego Akademickie Biura Karier z całego kraju przygotowują wydarzenia związane z tematyką rozwoju zawodowego. W każdej edycji oferta biur karier z Dolnego Śląska przyciąga wielu uczestników. Część wydarzeń dostępna jest dla osób, które nie są studentami. Jest to przestrzeń do wymiany doświadczeń oraz otwarcia się na poradnictwo świadczonego w biurach karier na różne grupy odbiorców. Przykładowe aktywności to warsztaty, webinary, indywidualne konsultacje z doradcami, networking.
- **Organizowanie spotkań przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego (pracodawców) z pracownikami biur karier** - poznanie perspektywy i potrzeb pracodawców. Takie działania mają na celu dążenie do tworzenia bardziej kompleksowej oferty dla pracodawców oraz klientów biur karier. Zapoznanie się z preferencjami przebiega podczas warsztatów oraz dyskusji.

DOBRA PRAKTYKA



Wizyty studyjne w innych biurach karier - pracownicy biur karier odwiedzają swoje siedziby, spotykają się z doświadczonymi pracownikami, po to aby czerpać inspiracje w zakresie oferty, sposobów działania czy doradzania studentom i absolwentom. Jest to szczególnie pomocne dla nowych pracowników biur karier lub w związku z nowymi zadaniami przekazanymi danemu biurowi.

**Akademickie Biuro Karier Uczelni Jana Wyżykowskiego
w Polkowicach**

SYLWETKA WSPÓŁCZESNEGO DORADCY KARIERY

Dynamiczne przemiany rynku pracy, zmiana charakteru karier zawodowych oraz rosnące zróżnicowanie potrzeb osób korzystających z poradnictwa powodują istotną ewolucję profilu doradcy zawodowego. W tradycyjnych modelach poradnictwa doradca zawodowy pełnił przede wszystkim rolę eksperta, którego zadaniem było diagnozowanie cech jednostki oraz wskazywanie optymalnych rozwiązań edukacyjno-zawodowych na podstawie kryteriów dopasowania. Współcześnie to podejście jest coraz częściej uznawane za niewystarczające, a nawet nieadekwatne wobec realiów niestabilnego i nieprzewidywalnego rynku pracy.

Praca doradcy kariery wymaga ciągłego kształcenia się, aktualizacji wiedzy oraz podążania za zmieniającymi się potrzebami osób korzystających ze wsparcia. Wpisuje się to w praktykę uczenia się przez całe życie, która dotyczy nie tylko studentów i absolwentów, ale również samych doradców. Równocześnie współczesny doradca zawodowy, aby skutecznie wspierać innych, rozwija kompetencje związane z podejściem STEAM, rozumianym jako umiejętność analizy i pracy z danymi, krytycznej oceny informacji, ale także korzystaniem z narzędzi cyfrowych oraz tworzenia i testowania nowych rozwiązań w swojej praktyce.

Zasoby finansowe ABK są często jednak niewystarczające, aby zapewnić wszystkim swoim pracownikom możliwość rozwijania kompetencji poprzez komercyjne szkolenia. Dlatego doradcy szukają alternatywnych form rozwoju, w ramach otwartych zasobów, darmowych szkoleń lub przy zewnętrznym finansowaniu, np. w ramach projektów unijnych. Ważne jest również uczestnictwo w różnego rodzaju wydarzeniach współorganizowanych przez otoczenie społeczno-gospodarcze, aby aktualizować swoją wiedzę oraz podążać za potrzebami rynku pracy.

GDZIE SZUKAĆ WIEDZY?

W rozwoju kompetencji doradców zawodowych pomocne mogą być otwarte bazy wiedzy, platformy szkoleniowe, sieci poradnictwa zawodowego oraz instytucje wspierające rozwój kompetencji:

Baza wiedzy Dolnośląskiej Sieci Poradnictwa - materiały i zasoby dla osób zajmujących się poradnictwem zawodowym <https://spz.dwup.pl/>

EPALE - elektroniczna platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie <https://epale.ec.europa.eu/pl>

Euroguidance - Inicjatywa Komisji Europejskiej, sieć krajowych ośrodków informacyjnych i zasobów dedykowanych tematyce poradnictwa zawodowego <https://euroguidance.org.pl/>

UMIO.to - platforma szkoleniowa Polskiej Fundacji Przedsiębiorczości <https://umio.to/>

Strefa Wiedzy Polskiego Funduszu Rozwoju - materiały i szkolenia dotyczące m.in. przedsiębiorczości, kompetencji i rozwoju zawodowego <https://strefawiedzy.pfr.pl/>

Akademia PARP - bezpłatne kursy online z zakresu kompetencji zawodowych, biznesowych i cyfrowych <https://www.parp.gov.pl/component/site/site/kursy-online>

Główny Punkt Informacyjny Funduszy Europejskich we Wrocławiu - informacje o możliwościach finansowania działań rozwojowych

<https://www.funduszeunijne.gov.pl/strony/o-funduszach/punkty/glowny-punkt-informacyjny-funduszy-europejskich-we-wroclawiu/>

Baza Usług Rozwojowych - baza usług szkoleniowych i doradczych <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>

Copernicus College - kursy i wykłady akademickie <https://www.copernicuscollege.pl/>

NAVOICA - platforma kursów online tworzonych m.in. przez uczelnie i instytucje edukacyjne <https://navoica.pl/>

Wymiana wiedzy i doświadczeń pomiędzy pracownikami uczelni - dobrą praktyką jest rozwijanie wymiany wiedzy pomiędzy pracownikami różnych jednostek uczelni. Może ona przyjmować formę szkoleń wewnętrznych, konsultacji lub wzajemnego dzielenia się doświadczeniami. Przykładem może być szkolenie prowadzone przez dział dostępności dla pracowników biura karier albo szkolenie organizowane przez doradców kariery z zakresu Job Craftingu dla liderów dostępności.

Wsparcie zespołowe i dobrostan doradców - wśród osób pracujących bezpośrednio z klientami (doradcy kariery) coraz wyraźniej pojawia się informacja o potrzebie dbania o dobrostan zespołu doradców ze względu na różnorodność problemów, z którymi przychodzą osoby radzące się, a także udzielanie wsparcia osobom neuroróżnorodnym i w kryzysie zdrowia psychicznego. Wymiana doświadczeń może również wspierać i pogłębiać kompleksowe doradztwo zawodowe.

DOBRA PRAKTYKA



Interwizje koleżeńskie - stanowią odpowiedź na potrzebę wsparcia w grupie doradców kariery oraz innych specjalistów pracujących z klientami, np. psychologów tworzących zespół Biura Karier. Służą wymianie doświadczeń, wspólnemu omawianiu trudnych sytuacji, wzajemnemu wsparciu merytorycznemu oraz czerpaniu z zasobów grupy w celu zwiększania kompetencji zawodowych.

**Biuro Karier Centrum Współpracy z Biznesem
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu**

PROMOCJA I WSPÓŁPRACA ZE STUDENTAMI

Promocja to działanie wspierające realizację poradnictwa zawodowego przez biura karier. Wpływa na zainteresowanie i zaangażowanie odbiorców, a te z kolei przekładają się na efekty organizowanych wydarzeń i świadczonych usług. Biura karier wykorzystują zróżnicowane metody w ramach marketingu i promocji, dostosowując je do zakresu swoich zadań i możliwości oraz potrzeb i charakteru grup odbiorców. Realia współczesnej promocji wymagają dużej elastyczności. Dostępność różnych opcji oraz nadmiar informacji docierający do klientów biur karier sprawia, że należy nieustannie pracować nad wyróżnianiem swoich działań i utrzymywaniem zainteresowania odbiorców.

W ramach działań promocyjnych biura karier w różnym stopniu współpracują z innymi jednostkami uczelni. Współpraca ta funkcjonuje w zależności od wielu czynników, np. wielkości uczelni, liczby pracowników biura karier, zasad ogólnej współpracy międzywydziałowej, czy zadań jednostki poza poradnictwem zawodowym. Do jednostek uczelni odgrywających szczególną rolę we wsparciu marketingu biura karier należą działy promocji uczelni oraz organizacje studenckie. Duża samodzielność w działaniu może być zarówno komfortem wynikającym z dostępności narzędzi pracy, jak i koniecznością z powodu braku wystarczającej współpracy między jednostkami uczelni.

KANAŁY KOMUNIKACJI Z ODBIORCAMI I TWORZENIE MATERIAŁÓW PROMOCYJNYCH

Biura karier korzystają z wielu kanałów komunikacji, aby docierać do studentów, absolwentów, kandydatów oraz innych grup odbiorców. Skuteczna promocja wymaga nie tylko wyboru odpowiednich narzędzi, ale także regularności, jasnego języka oraz dostosowania komunikatów do potrzeb konkretnych grup.

Do zróżnicowanych sposobów promocji działań biur karier należą:

- **publikacja treści na stronie internetowej biura karier** (własnej lub w zakładce na stronie uczelni);
- **e-mail marketing** - komunikaty o różnej regularności wysyłane w formie newslettera z wykorzystaniem dedykowanej platformy należącej do biura karier;
- **komunikaty wysyłane poprzez uczelniany system mailingowy**, np. Uczelniany System Obsługi Studentów (USOS), intranet, uczelniany newsletter;
- **social media** - Facebook, Instagram, LinkedIn, Tik Tok (profile własne biur lub możliwość publikacji treści na ogólnych profilach uczelni);
- **lokalna reklama drukowana i multimedialna** - plakaty i ulotki rozwieszane na tablicach informacyjnych oraz treści graficzne i wideo publikowane na telebimach/ekranach na kampusie uczelni;

- **marketing szeptany**, np. polecenia wewnątrz poszczególnych grup odbiorców, rekomendacje przekazywane studentom przez wykładowców, pozytywne komentarze w social mediach;
- **informacja o biurze karier w materiałach ogólnouczelnianych lub innych jednostek uczelni**, np. opis biura karier w informatorze studenckim, informacja o biurze karier w zakładkach na stronach internetowych innych działów;
- **materiały edukacyjne** - rozbudowane treści, których głównym celem jest przekazanie wiedzy, ale zawierają w sobie informacje o zakresie działań biura karier, np. e-book, rolki i posty typu karuzele w social mediach, artykuły na blogu;
- **stacjonarne stoiska promocyjne** na kampusie uczelni w ramach ogólnej promocji biura karier i/lub konkretnych usług/programów/wydarzeń;
- **aktywny udział w wydarzeniach** organizowanych przez różne jednostki uczelni oraz wykorzystywanie wydarzeń organizowanych i współorganizowanych przez samo biuro karier do promocji całego zakresu swoich działań (np. dni otwarte uczelni, targi pracy, dni wstępne, szkolenia/warsztaty).

Współpraca z działem promocji uczelni - w zakresie działań marketingowych jest kluczowa dla wielu biur karier. Może przybierać różne formy - przygotowywania materiałów promocyjnych, możliwości publikowania treści w uczelnianych social mediach, dostępności wysyłki komunikatów z wykorzystaniem uczelnianych systemów, a także konsultacji podejmowanych działań.

Współpraca z innymi jednostkami uczelni - wymiana kanałów komunikacji ze studentami, wspólna organizacja wydarzeń, wzajemne kierowanie do siebie klientów. Dywersyfikacja kanałów komunikacji - podstawa dla efektywnie, a przede wszystkim bezpiecznie prowadzonych działań promocyjnych. Kanały powinny być zróżnicowane, aby wzajemnie się uzupełniać, docierać do różnych grup odbiorców i zastępować w razie awarii, np. w przypadku utraty dostępu do konta w mediach społecznościowych.

Inicjowanie pierwszego kontaktu z biurem karier - budowanie świadomości studenta o oferowanym wsparciu już na początku pierwszego roku studiów, np. poprzez organizację lub udział w wydarzeniach typu dni wstępne. W ramach tych wydarzeń lub jako osobne działania biura karier organizują prezentacje swojej działalności na kierunkach oraz przygotowują i rozsyłają do studentów materiały o zakresie udzielanego wsparcia.

DOBRA PRAKTYKA



Orientation Week - wydarzenie organizowane dla studentów pierwszego roku studiów, którego celem jest wsparcie w adaptacji na uczelni, ale również promocja Biura Karier.

W ramach wydarzenia organizowane jest zwiedzanie uczelni, poznawanie różnych działów, prezentacje na kierunkach i spotkania/wykłady w auli.

Biuro Praktyk Studenckich i Karier Akademii Nauk Stosowanych Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu

Pracownik dedykowany działaniom związanym z marketingiem i promocją

- niewiele biur karier posiada komfort zatrudnienia osoby zajmującej się wyłącznie marketingiem i promocją, choć realnie zwiększa to efekty pracy. Alternatywnym rozwiązaniem są stała współpraca ze studentami i innymi jednostkami uczelni oraz jasny podział obowiązków pomiędzy pracownikami biura.

DOBRA PRAKTYKA



E-book o poszukiwaniu praktyk studenckich to pomysł na stworzenie przydatnych dla studentów treści, które oprócz swojej funkcji edukacyjnej promują Biuro Karier. E-booka można pobrać po zapisaniu się do newslettera Biura Karier. Sama treść materiału zawiera wskazówki, jak zaplanować proces poszukiwania praktyk i jakie metody wykorzystać. W tekście pojawiają się odnośniki, w jaki sposób usługi, wydarzenia i programy Biura Karier mogą wesprzeć poszukującego.

Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej

ZAANGAŻOWANIE STUDENTÓW

Główną grupą odbiorców działań biura karier są studenci. Dlatego w zakresie promocji efektywna jest współpraca ze studenckimi organizacjami, samorządami i kołami naukowymi, a także nie należącymi do żadnej z wymienionych grup wolontariuszami. Współpraca ze studentami może dotyczyć działań promocyjnych zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio, jako efekt wspólnie organizowanych projektów, których promocja jest efektem dodatkowym, nie głównym.

Współtworzenie działań biura karier ze studentami - dobrą praktyką jest zapraszanie studentów do włączania się w działania biura karier. Może to polegać na bezpośrednim wsparciu promocji (obsługa mediów społecznościowych, przygotowywanie promocyjnych treści multimedialnych, wykorzystanie studenckich kanałów komunikacji), a także dotyczyć pomocy w organizacji wydarzeń, np. targów pracy, dni kariery, czy szkoleń. Taka współpraca przynosi korzyści obu stronom. Studenci zdobywają doświadczenie, rozwijają kompetencje organizacyjne, komunikacyjne i projektowe, budują sieć kontaktów z pracownikami uczelni i specjalistami rynku pracy. Mają także możliwość skorzystania ze specjalnie zaplanowanego dla nich procesu poradnictwa kariery (np. wykonanie testów preferencji zawodowych, udział w konsultacjach poza dostępnym kalendarzem). Dla biura karier taka współpraca to dostęp do nowych kanałów komunikacji z odbiorcami a tym samym lepszy kontakt ze społecznością studencką, większa widoczność działań biur karier oraz możliwość tworzenia oferty bardziej dopasowanej do realnych potrzeb odbiorców. Dodatkowo zaangażowanie studentów zwiększa możliwości realizacji projektów, ponieważ poszerza zespół osób wspierających działania biura karier.

Ambasadorzy biura karier - to funkcjonująca w wielu biurach karier bardziej ustrukturyzowana i oficjalna forma współpracy ze studentami, angażująca od kilku do kilkunastu osób. Mogą to być osoby działające w ramach innych struktur na uczelni, np. w ramach samorządu studenckiego, co ze względu na doświadczenie i możliwości może pozytywnie wpłynąć na współpracę. Dla wielu osób jest to jednak okazja do zdobycia pierwszego doświadczenia oraz wartościowych kontaktów zawodowych.

DOBRA PRAKTYKA

Szkoła Liderów - program rozwojowy, skierowany do studentów wykazujących potencjał liderek oraz zainteresowanie rozwojem kompetencji przywódczych. Istotnym elementem programu jest łączenie intensywnych form szkoleniowych z realizacją projektów zespołowych na rzecz społeczności akademickiej, co pozwala uczestnikom wdrażać zdobytą wiedzę w praktyce. Doradczynie zawodu jest koordynatorką projektu.

Biuro Karier Uniwersytetu WSB Merito we Wrocławiu

DOBRA PRAKTYKA

Współpraca z samorządem studenckim - w Program Ambadorski zaangażowani są przedstawiciele Samorządu Studenckiego, którzy często sami zgłaszają się z pomysłami na realizację wspólnych inicjatyw. Ambasadorzy i ambasadorki pomagają w organizacji wydarzeń (m.in. Targi Pracy, Gra o Karierę), prowadzeniu badań i analiz, a także w standardowych działaniach administracyjnych i promocyjnych. Przykładem wspólnych działań są Karierowy StarterPack czy UEWellbeing Day - warsztaty oraz panele z ekspertami, których celem jest wsparcie ekspertów w szeroko pojętym rozwoju studentów i studentek. Ponadto doradczynie kariery prowadzą dedykowane szkolenia autorskie dla członków kół naukowych oraz pozostałych organizacji studenckich w ramach ich wydarzeń.

Biuro Karier Centrum Współpracy z Biznesem Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu

DOBRA PRAKTYKA

Ambasadorzy Kariery - w ramach programu do współpracy zaproszonych jest trzech studentów. Jednym z ważnych elementów w tej współpracy jest komunikacja w języku angielskim, aby wspierać również studentów zagranicznych. Najważniejszym zadaniem ambasadorów jest promocja Biura Karier wśród studentów, również poprzez tworzenie materiałów promocyjnych (Instagram, Tik Tok). Równie istotne jest zbieranie konstruktywnych informacji zwrotnych oraz wskazówek jak Biuro Karier może wspierać studentów i jak do nich docierać. Studenci dostarczają także wskazówek na temat potrzeb szkoleniowych oraz pomysłów na wydarzenia. Jako korzyści wynikające z tej współpracy dla studentów można wymienić zaliczenie obowiązkowej praktyki oraz zniżkę na czesne na kolejny rok.

Ośrodek Akademicki Kompetencji OAK - Biuro Karier Wrocław, Akademia Techniczno-Artystyczna Nauk Stosowanych w Warszawie, Wydział Wrocławska Akademia Biznesu

OFERTA DLA KANDYDATÓW

Część biur karier ma w zakresie swoich zadań kontakt z kandydatami na studia, czyli uczniami szkół średnich. Biura karier, które angażują się bardziej w wydarzenia promocyjne dla osób zainteresowanych podjęciem studiów, najczęściej współpracują w tym zakresie z działami promocji i rekrutacji.

Dobrą praktyką dla biur karier zlokalizowanych na uczelniach związanych z naukami ścisłymi może być włączanie się w promocję inicjatyw dotyczących oferty edukacyjnej oraz rozwoju w obszarach STEAM takich jak *Dziewczyny na Politechniki!/Dziewczyny do Ścisłych!*, ogólnopolskie targi pracy związane z nowymi technologiami *Perspektywy Women in Tech Summit*, czy *Salon Maturzystów*, w trakcie którego swoją ofertę prezentują różne uczelnie. Są to wydarzenia zainicjowane przez Fundację Edukacyjną *Perspektywy*, aby zwiększać wiedzę młodych osób o ich możliwościach zawodowych oraz wspierać świadome wybory edukacyjne. Innym przykładem zaangażowania w zwiększenie wiedzy na temat możliwości zawodowych jest organizowanie przez doradców kariery wydarzeń łączących uczniów szkół średnich z przedstawicielami poszczególnych zawodów, np. w ramach *Dnia Odkrywców Zawodów*.

DOBRA PRAKTYKA

Zajęcia dla uczniów szkół średnich - w szczególności w przypadku małych uczelni, o lokalnym zasięgu ważne jest budowanie świadomości wśród uczniów szkół średnich na temat wyboru ścieżki edukacyjnej oraz lokalnej oferty uczelni. Pracownicy Biura Karier angażują się w prowadzenie zajęć dla uczniów szkół średnich, co stanowi pierwszy kontakt z uczelnianym Biurem Karier.

Akademickie Biuro Karier Uczelni Jana Wyżykowskiego w Polkowicach

DOBRA PRAKTYKA

Młody Hermes - projekt skierowany do uczniów ostatnich i przedostatnich klas liceów oraz techników. Jego celem jest rozwój umiejętności miękkich oraz zdobycie wiedzy przydatnej w obszarze zawodowym i osobistym, poprzez wykłady i warsztaty prowadzone przez kadrę uczelni oraz pracowniczki Biura Karier. To również forma promocji uczelni wśród potencjalnych kandydatów.

Ośrodek Akademicki Kompetencji OAK - Biuro Karier Wrocław, Akademia Techniczno-Artystyczna Nauk Stosowanych w Warszawie, Wydział Wrocławska Akademia Biznesu

Badania i analizy prowadzone przez ABK stanowią przestrzeń do pozyskania informacji zwrotnej oraz dostosowywania oferty biur karier do potrzeb odbiorców ich działań. Najczęstsze obszary poruszane w trakcie takich badań to:

- opinie na temat potrzeb i oczekiwań względem uczelni oraz wyobrażenia związane z wejściem na rynek pracy wśród studentów,
- monitorowanie karier absolwentów,
- sprawdzanie oczekiwań pracodawców względem przyszłych pracowników,
- przegląd i analizy rynku pracy.

Dane uzyskane podczas tych badań często bywają wykorzystywane również w trakcie ocen kierunków studiów Polskiej Komisji Akredytacyjnej. Dużym wsparciem w uzyskaniu danych na temat absolwentów jest **Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych (ELA)** - platforma, która dostarcza wiarygodnych informacji o sytuacji absolwentów polskich uczelni na rynku pracy. Badania oparte są na danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz systemu POL-on.

Badanie losów zawodowych absolwentów - jest działaniem realizowanym przez większość biur karier jako zadanie mocno kojarzone z tymi jednostkami. Często jest to okazja do rozszerzenia informacji o absolwentach, wykraczających poza dane z systemu ELA, takich jak opinie na temat okresu studiów oraz szczegółów związanych z zatrudnieniem absolwentów poszczególnych kierunków studiów. Badanie daje możliwość zapytania absolwentów o to, na jakich zasadach są zainteresowani budowaniem dalszych relacji z uczelnią. Pomimo wielu starań, zwrot ankiet jest na niewielkim poziomie. Jest to problem, z którym mierzy się wiele uczelni. Aby zwiększyć responsywność, biura karier wypracowały różne procedury dotyczące zbierania zgód i danych.

JAK ZBIERANE SĄ ZGODY:

- na zakończenie studiów: przed złożeniem lub w dniu obrony pracy dyplomowej,
- na początku studiów: przy podpisaniu umowy dotyczącej studiowania,
- wersja papierowa lub moduł w systemie USOS.

KIEDY ZBIERANE SĄ DANE:

- najczęściej po około roku od zakończenia studiów,
- większość uczelni prosi absolwentów o udział w badaniu raz, jednak są uczelnie, które wysyłają ankiety w odstępach czasowych, np. rok, 3 oraz 5 lat od zakończenia kształcenia.

DOBRA PRAKTYKA 

Mój Idealny Pracodawca (cykliczne badanie) - od 2014 roku Biuro Karier we współpracy ze studentami Politechniki Wrocławskiej prowadzi badanie, którego celem jest poznawanie oczekiwań młodych kandydatów z uczelni wobec pracy i pracodawców. W 2026 roku realizowana jest już 13. edycja badania.

Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej

DOBRA PRAKTYKA 

Badanie generacji Z (2025) - badanie opinii studentów Uniwersytetu Wrocławskiego zaliczanych do generacji Z. Projekt objął analizę postaw wobec pracy, oczekiwań wobec pracodawców, rozumienia kompetencji przyszłości oraz czynników wpływających na decyzje edukacyjne (w tym zjawisko drop-out). Wyniki badania zostały wykorzystane zarówno do optymalizacji oferty Biura Karier, jak i jako materiał dla pracodawców zainteresowanych skutecznym pozyskiwaniem i utrzymywaniem młodych talentów.

**Akademickie Biuro Karier
Uniwersytetu Wrocławskiego**

DOBRA PRAKTYKA 

Badania oczekiwań studentów i pracodawców - obejmują one zarówno perspektywę pracodawców - ich oczekiwania wobec przyszłych pracowników - jak i perspektywę studentów oraz absolwentów dotyczącą oczekiwań wobec przyszłych miejsc pracy. Wyniki badań są prezentowane m.in. podczas Zrzeszenia Filharmonii Polskiej, co tworzy przestrzeń do wymiany wiedzy między środowiskiem akademickim a pracodawcami. Tego typu działanie pomaga lepiej zrozumieć potrzeby obu stron, uwrażliwia pracodawców na perspektywę młodych osób wchodzących na rynek pracy, a jednocześnie pomaga studentom i absolwentom lepiej rozpoznawać realia oraz oczekiwania środowiska zawodowego.

**Biuro Karier / Centrum Rozwoju Artysty SCALART
na Akademii Muzycznej im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu**

Pierwsze Akademickie Biura Karier powstały w Polsce w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku, a potem rozwijały się po roku 2000 w ramach konkursów grantowych Ministerstwa Pracy, a później Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. W tamtym czasie były odpowiedzią na wysokie bezrobocie wśród młodych osób, w tym tych, które posiadały wyższe wykształcenie. Rolą Biur Karier zawsze było łączenie świata akademickiego ze światem pracodawców. Poradnictwo zawodowe miało za cel pomoc studentom i absolwentom w znalezieniu zatrudnienia i poruszaniu się po rynku pracy. Współpraca z pracodawcami natomiast była ważną częścią działań uczelni w zakresie kontaktów z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

Jakie znaczenie mają dziś Biura Karier dla uczelni i ich otoczenia? Bezrobocie wśród młodych osób jest niskie, a studenci rozpoczynają swoją pierwszą pracę najczęściej już w trakcie studiów. Firmy docierają do swoich potencjalnych kandydatów na wiele różnych sposobów dzięki rozwiniętym technologiom komunikacyjnym.

Jednocześnie studenci i absolwenci chętnie korzystają ze spotkań z doradcami, uczestniczą w programach rozwijających kompetencje czy w spotkaniach z pracodawcami. Pracodawcy nie rezygnują z publikowania ofert pracy, praktyk i staży na stronach biur i chętnie uczestniczą w wydarzeniach employer brandingowych na kampusach.

Rola biur karier jako pomostu między uczelnią a światem pracy wydaje się pozostawać niezmiennie ważna. Możliwe nawet, że wraz ze zmianą warunków społeczno-gospodarczych, nabiera nowego znaczenia. W rozwoju zawodowym kluczowe stają nie tylko kompetencje związane z poruszaniem się po rynku pracy, ale przede wszystkim te, które pomagają zarządzać karierą zawodową przez całe życie. W czasach szybkich zmian czy intensywnego rozwoju technologii ważny jest nie tylko pierwszy krok w karierze, ale umiejętność adaptacji, elastyczność oraz zdolność do ciągłego uczenia się. Pracownicy biur karier mają na uwadze wszelkie zmiany na rynku pracy i dzięki temu pomagają swoim klientom w wyborze najlepszych strategii rozwoju zawodowego. Studenci i absolwenci stają się świadomi swojego potencjału i realizują atrakcyjne i dające im spełnienie kariery zawodowe. Uczelnie postrzegane są jako przygotowujące wartościowych i świetnie wykształconych młodych ludzi, którzy pracą naukową i zawodową wywierają pozytywny wpływ na otoczenie.

Podziękowania

Opracowanie to powstało na podstawie danych zebranych przez zespół Biura Karier Politechniki Wrocławskiej w ramach badania funkcjonowania biur karier na Dolnym Śląsku. Opiera się na danych pozyskanych z różnorodnych źródeł takich jak analiza stron internetowych czy przeprowadzanej przez zespół Biura Karier Politechniki Wrocławskiej ankiety. Najważniejsze jednak okazały pogłębione wywiady z przedstawicielami biur karier oraz analiza treści wypracowanych podczas spotkań i wspólnych warsztatów. **Serdecznie dziękujemy przedstawicielom biur karier za ich udział w badaniu, otwartość i gotowość do dzielenia się tajnikami swojej pracy.** Mamy nadzieję, że zebrane informacje posłużą zrozumieniu złożoności pracy w naszych jednostkach, a jednocześnie będą stanowiły wsparcie i inspirację dla wszystkich zainteresowanych podobnymi działaniami w poradnictwie zawodowym.

Zespół Biura Karier Politechniki Wrocławskiej





wcześniej
Wyższa Szkoła
Bankowa



Uniwersytet
Wrocławski

Akademickie
Biuro Karier



WYŻSZA SZKOŁA MEDYCZNA
W KŁODZKU



COLLEGIUM
WITELONA
Uczelnia Państwowa



Biuro Karier
Centrum Współpracy z Biznesem
Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu



ideis
UNIwersytet DSW
WROCŁAW

dawniej
Dolnośląska
Szkoła
Wyższa



Biuro Karier
Uniwersytetu SWPS



**Akademia
Techniczno-Artystyczna**
Wydział Wrocławska Akademia Biznesu



AKADEMIA NAUK STOSOWANYCH
ANGELUSA SILESIUSA



UNIwersytet
PRZYRODNICZY WE WROCŁAWIU



BIURO
KARIER
AMKL



KANS