
STRATEGIA

WSPÓŁPRACY AKADEMICKICH

BIUR KARIER

Z OTOCZENIEM SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM

W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM

Projekt finansowany ze środków KPO pn. „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,

SPIS TREŚCI

ROZDZIAŁ I: Wstęp i założenia strategiczne	
1.1. Kontekst i cel strategii	3
1.2. Kluczowe założenia strategiczne	3
A. Szerokie i inkluzywne rozumienie otoczenia społeczno-gospodarczego	3
B. Model wdrożeniowy „Minimum + Moduły”	4
C. Koordynacja i siła współpracy sieciowej	4
D. Ewolucja zamiast rewolucji	4
ROZDZIAŁ II: Diagnoza stanu obecnego i dobre praktyki	5
2.1. Główne wyzwania i bariery we współpracy (Diagnoza)	5
1. Niedopasowanie oczekiwań i formatów praktyk	5
2. Rozproszenie informacyjne i trudności komunikacyjne	5
3. Ograniczone zasoby kadrowe i finansowe ABK	5
4. Niewykorzystany potencjał współpracy z jednostkami publicznymi i NGO	5
2.2. Dobre praktyki i mocne strony	5
ROZDZIAŁ III: Cele strategii współpracy ABK z otoczeniem społeczno-gospodarczym	7
3.1 Cel nadrzędny strategii	7
3.2 Cele strategiczne	7
3.3 Cele wspierające (systemowe)	8
ROZDZIAŁ IV: Zbiór działań i formy współpracy	9
4.1. Rozwój kompetencji, praktyk i staży (realizacja Celu 1 i 4)	9
4.2. Usystematyzowanie komunikacji i dywersyfikacja partnerstw (Realizacja Celu 2, 4, 5 i 7)	11
4.3. Profesjonalizacja relacji: Mentoring i inicjatywy pracodawców (Realizacja Celu 3 i 8)	12
4.4. Monitorowanie, jakość i badania (Realizacja Celu 6)	13
ROZDZIAŁ V: Ramy wdrożeniowe, komunikacja i wskaźniki sukcesu (KPI)	14
5.1. Zasady wdrażania i zarządzania zmianą (Perspektywa 2026–2028)	14
1. Model „Minimum + Moduły” w praktyce	14
2. Sieć jako mechanizm uczenia się	14
3. Ewolucyjna adaptacja	14
5.2. Komunikacja i czytelność dla otoczenia	14
5.3. Monitorowanie realizacji celów – Zbiorcze zestawienie KPI	15
Tabela zbiorcza wskaźników KPI	15
Zasady monitorowania i ewaluacji	16
Podsumowanie	17

ROZDZIAŁ I: Wstęp i założenia strategiczne

1.1. Kontekst i cel strategii

Niniejsza strategia stanowi odpowiedź na zdiagnozowane potrzeby i wyzwania dolnośląskich Akademickich Biur Karier we współpracy z otoczeniem zewnętrznym. Dokument został opracowany na podstawie wyników badań przeprowadzonych w biurach karier dolnośląskich uczelni.

Głównym celem strategii jest wytyczenie wspólnych, efektywnych i innowacyjnych ścieżek współpracy uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym, przy jednoczesnym poszanowaniu autonomii i różnorodności zasobów poszczególnych biur karier. Dokument ma służyć jako narzędzie do rozwiązywania zdiagnozowanych problemów, optymalizacji procesów (między innymi przy użyciu nowoczesnych technologii w duchu **STEAM**) oraz wdrażania najnowszych trendów w zakresie edukacji i doradztwa zawodowego (m.in. koncepcji **lifelong learning**).

Współczesny rynek pracy, charakteryzujący się dużą dynamiką zmian technologicznych i kompetencyjnych, stawia przed uczelniami nowe wyzwania. Aby na nie odpowiedzieć Akademickie Biura Karier (ABK) odchodzą od dotychczasowego „modelu transakcyjnego” na rzecz „modelu relacyjnego”. W modelu transakcyjnym biuro koncentruje się na pośrednictwie – publikowaniu ofert i poprawianiu życiorysów. W modelu relacyjnym, ABK staje się facylitatorem połączeń między studentami, absolwentami, pracodawcami i organizacjami społecznymi.

1.2. Kluczowe założenia strategiczne

Aby strategia była skuteczna i możliwa do wdrożenia w tak zróżnicowanym środowisku, jakim są uczelnie wyższe Dolnego Śląska, oparto ją na następujących filarach założeń:

A. Szerokie i inkluzywne rozumienie otoczenia społeczno-gospodarczego

Współczesne szkolnictwo wyższe ewoluuje w kierunku modelu uniwersytetu zaangażowanego, w którym akademickie biura karier (ABK) przestają pełnić funkcję jedynie centrów ogłoszeń o pracę, a stają się strategicznymi hubami łączącymi dydaktykę, badania oraz tzw. trzecią misję uniwersytetu. Trzecia misja, rozumiana jako aktywny udział uczelni w rozwoju społeczno-gospodarczym (między innymi uniwersytet dziecięcy, uniwersytet drugiego i trzeciego wieku) wymaga od ABK wypracowania zaawansowanych strategii współpracy z szerokim spektrum interesariuszy: od globalnych korporacji, przez administrację publiczną, po przedsiębiorstwa społeczne i organizacje pozarządowe (NGO).

Odpowiadając na tę zmianę strategia odchodzi od tradycyjnego, wąskiego postrzegania partnerów wyłącznie jako komercyjnych pracodawców (biznesu). Zakłada ona systemową współpracę z pełnym spektrum interesariuszy: sektorem MŚP (małych i średnich przedsiębiorstw), instytucjami publicznymi (w tym Powiatowymi i Wojewódzkimi Urzędami

Pracy), organizacjami pozarządowymi (NGO) oraz aktywną obecnością przedstawicieli ABK w gremiach doradczych (np. Powiatowych Radach Rynku Pracy).

B. Model wdrożeniowy „Minimum + Moduły”

Mając na uwadze różnorodność dolnośląskich biur karier – od rozbudowanych jednostek dużych uniwersytetów po mniejsze biura uczelni niepublicznych – strategia opiera się na elastycznym modelu wdrażania:

- **Standard Minimum:** Katalog sprawdzonych, podstawowych działań i dobrych praktyk, które są zalecane do wdrożenia (lub kontynuacji) w każdym biurze karier, niezależnie od jego wielkości.
- **Moduły Rozszerzone:** Zbiór zaawansowanych, innowacyjnych formatów współpracy (np. doradztwo branżowe, mikro-staże), które biura mogą wdrażać, w zależności od profilu uczelni, posiadanych zasobów finansowych i kadrowych.

C. Koordynacja i siła współpracy sieciowej

Fundamentem sukcesu strategii jest unikanie duplikowania pracy poprzez zacieśnienie współpracy w ramach Dolnośląskiej Sieci Biur Karier (DSBK). Sieć ta ma pełnić funkcję regionalnego „hubu” wymiany wiedzy, wspólnej komunikacji z rynkiem (m.in. poprzez centralną stronę wizytówkową ułatwiającą partnerom kontakt) oraz realizacji wspólnych projektów o skali niemożliwej do osiągnięcia przez pojedyncze jednostki.

D. Ewolucja zamiast rewolucji

Punktem wyjścia dla nowych działań jest kontynuacja, ujednoczenie i wzmocnienie tych formatów współpracy, które na przestrzeni lat udowodniły swoją skuteczność na uczelniach w regionie (tzw. „dobre praktyki”). Innowacje stanowią uzupełnienie, a nie zastępstwo dla sprawdzonych procesów doradczych i szkoleniowych.

ROZDZIAŁ II: Diagnoza stanu obecnego i dobre praktyki

2.1. Główne wyzwania i bariery we współpracy (Diagnoza)

Punktem wyjścia do sformułowania celów strategicznych była diagnoza obecnej sytuacji, oparta na ankietach oraz 15 wywiadach pogłębionych (IDI) przeprowadzonych z przedstawicielami dolnośląskich Akademickich Biur Karier. Zgromadzone dane pozwoliły na zidentyfikowanie powtarzających się trudności, z którymi mierzą się uczelnie w relacjach z otoczeniem społeczno-gospodarczym:

1. Niedopasowanie oczekiwań i formatów praktyk

Jednym z głównych wyzwań jest rozbieżność między systemem akademickim a potrzebami pracodawców (zwłaszcza z sektora MŚP). Pracodawcy często nie dysponują czasem i zasobami niezbędnymi do wdrażania studentów w ramach długoterminowych, sformalizowanych praktyk zawodowych. Z kolei uczelnie napotykają na bariery związane z pozyskiwaniem wartościowych, a zwłaszcza płatnych staży.

2. Rozproszenie informacyjne i trudności komunikacyjne

Przedstawiciele otoczenia gospodarczego wskazują na trudności w szybkim dotarciu do właściwych osób na uczelniach. Brak jednego, spójnego kanału komunikacji dla całego regionu (lub chociaż ujednoczonych „wizytówek” poszczególnych biur) wydłuża proces nawiązywania partnerstw i zniechęca mniejsze podmioty do inicjowania współpracy.

3. Ograniczone zasoby kadrowe i finansowe ABK

Wyniki badań jasno wskazują, że wiele biur karier (szczególnie na mniejszych uczelniach) dysponuje niewielkimi zespołami, które są obciążone bieżącą pracą administracyjną. Utrudnia to proaktywne poszukiwanie nowych partnerów biznesowych oraz wdrażanie czasochłonnych projektów.

4. Niewykorzystany potencjał współpracy z jednostkami publicznymi i NGO

Choć część biur współpracuje z instytucjami rynku pracy, jednak wywiady pokazują, że wciąż istnieje przestrzeń do usystematyzowania działań z Urzędami Pracy (PUP, WUP) oraz organizacjami pozarządowymi, w których studenci mogliby zdobywać kompetencje społeczne i realizować projekty zadaniowe. Urzędy pracy dysponują również szerokim wyborem narzędzi (testy kompetencyjne, gry zespołowe itp.), które mogą wspierać uczelniane doradztwo.

2.2. Dobre praktyki i mocne strony

Badanie ujawniło silny fundament, na którym opiera się działalność dolnośląskich ABK. Identyfikacja i kontynuacja poniższych dobrych praktyk stanowią kluczowy element wdrażania niniejszej strategii („Standard Minimum”):

- **Wysoka jakość usług podstawowych i doradztwa**

Z badania wynika, że 100% analizowanych biur skutecznie pozyskuje i publikuje oferty pracy oraz praktyk. Co więcej, aż 87% jednostek z sukcesem realizuje doradztwo zawodowe i szkolenia. Stanowi to niezbywalną, sprawdzoną podstawę działalności, na którym budowane są relacje ze studentami.

- **Rozwój programów mentoringowych**

67% badanych biur karier deklaruje organizację programów mentoringowych. To jedna z najbardziej efektywnych, spersonalizowanych metod wsparcia, która buduje bezpośrednie i długofalowe relacje między studentami a praktykami biznesu (często absolwentami uczelni).

- **Koordinacja działań w ramach Dolnośląskiej Sieci Biur Karier (DSBK)**

Współpraca sieciowa to atut regionu. Wspólne inicjatywy, takie jak ogólnodostępny podcast w Radiu LUZ („Na falach kariery”), wydarzenia typu „Gra o Karierę” czy wspólne konferencje, dowodzą, że Akademickie Biura Karier potrafią łączyć siły. DSBK może skutecznie optymalizować koszty promocji i budować silną markę ABK na Dolnym Śląsku.

- **Systematyczne monitorowanie rynku i losów absolwentów**

67% biur karier prowadzi regularne badania losów zawodowych swoich absolwentów. Praktyka ta dostarcza bezcennych danych o ścieżkach zawodowych, pozwalając na bieżąco ewaluować skuteczność działań uczelni i dopasowywać je do realnych potrzeb rynku pracy.

ROZDZIAŁ III: Cele strategii współpracy ABK z otoczeniem społeczno-gospodarczym

3.1 Cel nadrzędny strategii

Celem strategii jest **uporządkowanie i wzmocnienie współpracy Akademickich Biur Karier (ABK) z otoczeniem społeczno-gospodarczym w województwie dolnośląskim**, tak aby współpraca ta w sposób mierzalny wspierała studentów i absolwentów w wejściu na rynek pracy, a jednocześnie była czytelna i użyteczna dla partnerów zewnętrznych. Cel strategii opiera się na założeniach całościowego uczenia się (lifelong learning) oraz wykorzystaniu nowoczesnych technologii wspierających rozwój studentów i absolwentów w STEAM.

W strategii „otoczenie społeczno-gospodarcze” rozumiemy szeroko jako:

- **pracodawców** (w tym MŚP i duże firmy),
- **instytucje publiczne** związane z rynkiem pracy, edukacją i rozwojem regionu,
- **organizacje pozarządowe i podmioty społeczne**, które mogą wspierać rozwój kompetencji, aktywizację i tworzenie miejsc praktyk, staży oraz pracy.

Strategia zakłada, że współpraca z otoczeniem powinna wzmocniać zarówno bezpośrednie efekty dla studentów i absolwentów, jak i długofalowe dopasowanie działań uczelni do potrzeb rynku pracy.

3.2 Cele strategiczne

Cel 1. Zwiększenie zatrudnialności studentów i absolwentów

ABK koncentrują się na działaniach, które realnie ułatwiają start zawodowy: dostępie do ofert, lepszym dopasowaniu kandydatów do ról, rozwoju kompetencji, wykorzystywaniu nowoczesnych technologii i świadomym planowaniu kariery. Istotne jest, aby wsparcie było praktyczne, dostępne i odpowiadało na zmieniające się potrzeby rynku pracy.

Cel 2. Rozwój partnerskich relacji z pracodawcami i innymi interesariuszami rynku pracy

Strategia zakłada budowanie relacji opartych na wzajemnych korzyściach: pracodawcy i inni partnerzy zyskują sprawny kanał dotarcia do talentów oraz możliwość współtworzenia działań rozwojowych, a ABK – stabilne środowisko współpracy i informacje zwrotne o potrzebach rynku. Priorytetem jest przechodzenie od współpracy incydentalnej do cyklicznej i przewidywalnej.

Cel 3. Wzmacnianie kompetencji przyszłości i lepsze przygotowanie do realiów rynku pracy

Strategia wspiera rozwój kompetencji, które zwiększają mobilność zawodową i odporność na zmiany: zarówno kompetencji cyfrowych i analitycznych, jak i społecznych (komunikacja,

współpraca, rozwiązywanie problemów). ABK we współpracy z otoczeniem tworzą działania, które przekładają się na praktyczne doświadczenia i gotowość do pracy.

Cel 4. Zwiększenie liczby oraz jakości programów stażowych i praktyk

Celem jest jednoczesny wzrost skali oraz poprawa jakości staży i praktyk. Strategia zakłada uporządkowanie procesu współpracy (jasne zasady, czytelne wymagania, sprawną obsługę ofert) oraz wprowadzanie elementów jakościowych: dopasowanie staży do celów edukacyjnych, przejrzystość warunków i możliwość uzyskania informacji zwrotnej o przebiegu programu.

Cel 5. Podniesienie rozpoznawalności biur karier i zwiększenie dostępności informacji o współpracy

Rozpoznawalność i łatwość kontaktu są warunkiem korzystania z oferty ABK przez studentów, absolwentów i partnerów zewnętrznych. Strategia zakłada wzmocnienie widoczności działań ABK oraz uporządkowanie komunikacji tak, aby otoczenie mogło szybko znaleźć właściwy kontakt, zrozumieć ofertę i rozpocząć współpracę.

3.3 Cele wspierające (systemowe)

Cel 6. Wspólny monitoring i ocena efektów działań ABK

Aby strategia była skuteczna, potrzebne jest minimum wspólnego podejścia do monitorowania działań: co robimy, dla kogo, z jakim rezultatem. Celem jest uzyskanie porównywalnych danych, które umożliwią ocenę postępów, identyfikację działań najbardziej efektywnych oraz podejmowanie decyzji w oparciu o fakty, a nie wyłącznie deklaracje.

Cel 7. Wzmocnienie współpracy sieciowej ABK i przekazania dobrych praktyk

Celem jest takie zorganizowanie współpracy między biurami, aby szybciej upowszechniać rozwiązania, które się sprawdzają oraz ograniczać duplikowanie pracy. Sieć ABK ma działać jak mechanizm uczenia się: udostępnianie narzędzi, wzorów, scenariuszy działań i rekomendacji, które mogą być adaptowane do warunków konkretnej uczelni.

Cel 8. Dywersyfikacja partnerstw: MŚP, instytucje publiczne i NGO – oraz ułatwienie im współpracy z ABK

Celem jest poszerzenie bazy współpracujących podmiotów oraz stworzenie prostych ścieżek współpracy dla różnych typów partnerów. Szczególną uwagę należy poświęcić MŚP, instytucjom i organizacjom społecznym, dla których kluczowe są: jasne zasady, szybki kontakt i gotowe formaty współpracy.

ROZDZIAŁ IV: Zbiór działań i formy współpracy

Realizacja wyznaczonych celów strategicznych wymaga wdrożenia konkretnych instrumentów i form współpracy. Poniższy zbiór przypisuje zdefiniowanym celom dopasowane działania. Aby zachować elastyczność i szacunek dla zróżnicowanych zasobów dolnośląskich uczelni, działania w każdym z obszarów podzielono na rekomendowany **Standard Minimum** (fundament działalności) oraz **Moduły Rozszerzone** (dla uczelni posiadających zasoby do wdrażania zaawansowanych lub innowacyjnych rozwiązań).

4.1. Rozwój kompetencji, praktyk i staży

(Realizacja Celu 1. Zwiększenie zatrudnialności studentów i absolwentów i 4. Zwiększenie liczby oraz jakości programów stażowych i praktyk)

Odpowiedź na potrzebę zwiększenia liczby i jakości praktyk oraz kształtowania kompetencji pożądanых na rynku pracy.

Standard Minimum:

- **Bieżąca obsługa ofert:** Utrzymanie aktualnych, łatwo dostępnych baz ofert pracy, staży i praktyk.
- **Tradycyjne doradztwo:** Prowadzenie indywidualnych konsultacji dokumentów aplikacyjnych (CV) oraz rozmów doradczych.

Moduły Rozszerzone:

I. Obszar: Budowanie zaangażowania pracodawców

Działania mające na celu otwarcie ABK na szerokie otoczenie: biznes, NGO i administrację.

- **Wdrożenie Branżowych Społeczności Kariery**

Uzupełnienie ogólnych targów pracy mniejszymi, branżowymi spotkaniami networkingowymi (np. „Tydzień z IT”, „Dzień NGO i Przedsiębiorstw Społecznych”), łączących studentów z konkretnymi sektorami gospodarki Dolnego Śląska.

- **Dolnośląski Standard Rekrutacyjny:**

Opracowanie i wdrożenie wspólnego dla regionu kodeksu dobrych praktyk stażowych. Dokument ten definiuje m.in. standardy etyczne oraz wymóg transparentności finansowej staży.

- **Regionalna Giełda Praktyk w ramach DSBK**

Organizacja wspólnych dla regionu, cyfrowych wydarzeń rekrutacyjnych skoncentrowanych wyłącznie na praktykach i stażach, z uwzględnieniem subregionów (np. staże w strefach ekonomicznych w Legnicy czy Wałbrzychu).

- **Program „Praktyka w sali wykładowej”**

Systemowe zapraszanie praktyków z firm i NGO do współprowadzenia zajęć opartych na analizie case studies – łączenie celu edukacyjnego z budowaniem rozpoznawalności pracodawcy.

- **Symulacje Rekrutacyjne**

Organizacja warsztatów prowadzonych przez rekruterów z firm partnerskich, podczas których studenci przechodzą przez pełny proces weryfikacji kompetencji w warunkach kontrolowanych.

II. Obszar: Certyfikacja i mikroświadczania

Działania skupione na formalnym potwierdzaniu kompetencji.

- **Pilotaż Mikroświadczania**

Wdrożenie cyfrowych odznak potwierdzających zdobycie konkretnych umiejętności podczas warsztatów ABK, projektów społecznych czy kół naukowych, ułatwiają pracodawcom weryfikację kompetencji kandydata.

- **Certyfikacja kompetencji przekrojowych**

Uruchomienie warsztatów i systemów oceny kompetencji miękkich (m.in. krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów). Wariant zaawansowany: wprowadzenie do programu studiów modułów dotyczących kompetencji przekrojowych (np. krytyczne myślenie, dobrostan cyfrowy, inteligencja emocjonalna) za które student uzyskuje punkty ECTS.

- **Kursy „Planowanie kariery” za punkty ECTS**

Wprowadzenie do programów studiów obowiązkowych modułów przygotowujących do wejścia na rynek pracy (np. planowanie kariery, budowanie marki osobistej).

- **Zatwierdzanie umiejętności w oparciu o ZSK**

Włączenie do doradztwa narzędzi Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji oraz Metody Bilansu Kompetencji, co może pozwolić na precyzyjne mapowanie umiejętności studentów na wymagania rynkowe.

III. Obszar: Nowoczesne Formy Doświadczenia Zawodowego

Działania wprowadzające elastyczność i odpowiadające na potrzeby małych podmiotów.

- **Mikro-staże**

Wdrażanie krótkich, elastycznych projektów zadaniowych (15–40 godzin) dla firm, które nie mają zasobów na organizację długich staży.

- **Wolontariat kompetencyjny**

Wdrażanie modelu, w którym studenci wykorzystują swoją wiedzę do rozwiązywania problemów organizacji społecznych i mniejszych urzędów.

- **Dolnośląski „Strategy Challenge”**

Organizacja cyklicznych, 5-dniowych wyzwań, w których interdyscyplinarne zespoły studentów rozwiązują realny problem postawiony przez lokalną gminę, fundację lub start-up. Inspiracją mogą być studenckie i firmowe Hackathony (maratony programowania). To intensywne wydarzenie, zazwyczaj trwające 24–48 godzin, podczas którego interdyscyplinarne zespoły (programiści, designerzy, eksperci) tworzą prototypy aplikacji lub innowacyjne rozwiązania konkretnych problemów. Łączy elementy konkursu, networkingu i warsztatów, często organizowane przez firmy w celu rekrutacji lub rozwoju innowacji.

Strategy Challenge może odbywać się stacjonarnie lub online. Jest doskonałą okazją do sprawdzenia swoich umiejętności w praktyce i pracy z nowymi technologiami.

- **Stypendia Stażowe**

Pozyskiwanie funduszy od partnerów korporacyjnych w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu na opłacenie staży studentów w organizacjach pozarządowych i przedsiębiorstwach społecznych Dolnego Śląska.

IV. Obszar: Technologia i indywidualizacja wsparcia

Wykorzystanie AI do skalowania usług doradczych.

- **Inteligentny System Dopasowania**

Wykorzystanie platform (własnych lub typu JobTeaser) do automatycznego łączenia studentów z ofertami staży na podstawie ich profilu umiejętności i Indywidualnego Planu Rozwoju.

- **Automatyczna Weryfikacja CV**

Wdrożenie narzędzi AI do wstępnej analizy dokumentów aplikacyjnych, co pozwala doradcom skupić się na głębokim coachingu kariery (Life Long Learning) i budowaniu strategii wejścia na rynek pracy, a nie na technicznych poprawkach.

4.2. Usystematyzowanie komunikacji i dywersyfikacja partnerstw

(Realizacja Celu 2. Rozwój partnerskich relacji z pracodawcami i innymi interesariuszami rynku pracy, 4. Zwiększenie liczby oraz jakości programów stażowych i praktyk, 5. Podniesienie rozpoznawalności biur karier i zwiększenie dostępności informacji o współpracy i 7. Wzmocnienie współpracy sieciowej ABK i przekazania dobrych praktyk)

Działania mające na celu ułatwienie otoczeniu kontaktu z uczelnią oraz otwarcie się na nowe, dotychczas rzadziej angażowane sektory.

Standard Minimum:

- **Przejrzystość kontaktu:** Wyznaczenie i wyraźne komunikowanie na stronach uczelni „jednego punktu kontaktowego” dla pracodawców.
- **Współpraca z siecią DSBK:** Aktywny udział we wspólnych inicjatywach regionalnych (np. „Gra o Karierę”, podcasty studenckie) oraz regularna wymiana dobrych praktyk między uczelniami.
- **Współpraca z urzędami:** Bieżąca wymiana informacji z Powiatowymi i Wojewódzkimi Urzędami Pracy.
- **Spójność wizualna i profesjonalny branding:** Wdrożenie nowoczesnego Systemu Identyfikacji Wizualnej opartego na globalnych wzorcach, zapewniającego jednolitość przekazu w kanałach cyfrowych i budującego zaufanie partnerów zewnętrznych.
- **Akademicki Program Ambadorski:** Angażowanie aktywnych studentów w oddolną promocję usług ABK oraz współtworzenie treści promocyjnych.

Moduły Rozszerzone:

- **Współpraca DSBK** z Wrocławskim Centrum Rozwoju Społecznego i organizacjami parasolowymi dla dolnośląskich NGO (np. Dolnośląska Federacja Organizacji Pozarządowych, Umbrella Wrocław, Regionalne Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych) w celu budowania bazy partnerów i promocji współpracy i wolontariatu kompetencyjnego.
- **Dedykowane pakiety dla MŚP i NGO:** Tworzenie uproszczonych, „lekkich” umów i procedur pozwalających mniejszym podmiotom na szybkie podjęcie współpracy z biurem karier.
- **System Łączników Wydziałowych:** Powołanie dedykowanych pracowników biura odpowiedzialnych za bezpośrednią komunikację z kadrą naukową i dopasowanie oferty do specyfiki kierunków.
- **Storytelling i tablice wyników:** Publiczne udostępnianie danych o efektywności działań (np. wskaźnik zatrudnienia) oraz publikowanie historii sukcesu studentów (#SuccessStories), budujących autorytet biura jako eksperta regionalnego rynku pracy.

4.3. Profesjonalizacja relacji: Mentoring i inicjatywy pracodawców

(Realizacja Celu 3. Wzmacnianie kompetencji przyszłości i lepsze przygotowanie do realiów rynku pracy i 8. Dywersyfikacja partnerstw: MŚP, instytucje publiczne i NGO – oraz ułatwienie im współpracy z ABK)

Przekształcenie biernej relacji z pracodawcami w aktywne włączanie ich w proces kształcenia i rozwoju studentów.

Standard Minimum:

- **Dni Branżowe/Targi:** Organizacja tradycyjnych spotkań z rynkiem pracy, w tym zacieśnianie współpracy na poziomie konkretnych wydziałów (spotkania sprofilowane).
- **Klasyczny Mentoring:** Utrzymanie i rozwój tradycyjnych programów mentoringowych, w których doświadczony przedstawiciel biznesu wspiera studenta.

Moduły Rozszerzone:

- **Odwrócony Mentoring:** Format, w którym to studenci stają się ekspertami/mentorami dla lokalnych przedsiębiorców (np. w zakresie nowych technologii, komunikacji w social mediach, oczekiwań Pokolenia Z).
- **Akademickie Hackathony i Business Challenges:** Zastępowanie części pasywnych targów pracy wydarzeniami, podczas których firmy zgłaszają realne problemy biznesowe i społeczne, a interdyscyplinarne zespoły studenckie pracują nad ich rozwiązaniem.
- **Prace dyplomowe dla biznesu:** Opracowanie systemu przyjmowania i formalizowania tematów prac licencjackich, inżynierskich i magisterskich bezpośrednio od pracodawców i instytucji publicznych.

4.4. Monitorowanie, jakość i badania

(Realizacja Celu 6. Wspólny monitoring i ocena efektów działań ABK)

Oparcie współpracy na twardych danych i ciągłej ewaluacji.

Standard Minimum:

- **Badanie losów absolwentów:** Regularne prowadzenie badań karier zawodowych absolwentów i analiza uzyskanych danych.

Moduły Rozszerzone (Innowacje):

- **Katalog standardów jakości staży:** Wypracowanie w ramach DSBK uniwersalnej karty standardów dla pracodawców, definiującej minimalne wymagania edukacyjne dla oferowanych praktyk.
- **Panele doradcze pracodawców:** Systematyczne włączanie przedstawicieli otoczenia społeczno-gospodarczego (w tym absolwentów – Alumni) do rad doradczych przy wydziałach, opiniujących programy studiów.

ROZDZIAŁ V: Ramy wdrożeniowe, komunikacja i wskaźniki sukcesu (KPI)

Skuteczność niniejszej strategii zależy nie tylko od trafności zaplanowanych działań, ale przede wszystkim od sposobu ich wdrożenia, transparentnej komunikacji oraz ciągłego monitorowania postępów.

5.1. Zasady wdrażania i zarządzania zmianą (Perspektywa 2026–2028)

Wdrażanie strategii w środowisku akademickim Dolnego Śląska opiera się na poszanowaniu autonomii poszczególnych akademickich biur karier, przy jednoczesnej maksymalizacji efektów współpracy. Proces ten oparto na trzech zasadach:

1. Model „Minimum + Moduły” w praktyce

Wdrożenie strategii opiera się na elastycznym modelu „Standard Minimum + Moduły Rozszerzone”, szczegółowo opisanym w rozdziale 1.2(B). Każde Akademickie Biuro Karier realizuje działania ze „Standardu Minimum” jako fundament, natomiast zakres wdrażanych „Modułów Rozszerzonych” dostosowuje samodzielnie do swoich możliwości kadrowych i finansowych.

2. Sieć jako mechanizm uczenia się

Dolnośląska Sieć Biur Karier (DSBK) przejmuje rolę głównego koordynatora wymiany wiedzy. DSBK odpowiada za udostępnianie gotowych narzędzi, wzorów umów (szczególnie tych dedykowanych MŚP i NGO), scenariuszy działań i rekomendacji, co ograniczy zjawisko duplikowania pracy na poszczególnych uczelniach.

3. Ewolucyjna adaptacja

Zmiany wdrażane są ewolucyjnie, z silnym naciskiem na kontynuację i rozwój sprawdzonych „dobrych praktyk” zidentyfikowanych w badaniach (np. programów mentoringowych).

5.2. Komunikacja i czytelność dla otoczenia

Jednym z głównych celów strategii jest wyeliminowanie barier komunikacyjnych, na które napotykają pracodawcy i instytucje. Współpraca musi być z perspektywy partnera zewnętrznego intuicyjna i przewidywalna.

- **Wspólna wizytówka regionalna (witryna internetowa DSBK)**

Zostanie utworzona centralna, prosta strona internetowa (landing page) służąca jako hub kontaktowy. Pracodawca znajdzie tam profil absolwentów danej uczelni oraz bezpośredni link do dedykowanego „punktu kontaktowego” w konkretnym biurze karier.

- **Zasada jednego okienka**

Uczelnie ujednoczą komunikację, zapewniając partnerom (w tym szczególnie MŚP) dostęp do syntetycznych informacji o wymaganiach formalnych, wzorach porozumień i możliwych formatach współpracy na jednej, dedykowanej podstronie swojego biura.

- **Katalog Wolontariatu Kompetencyjnego**

Praktyczne narzędzie wdrożenia modelu opisanego w rozdziale 4.1 – dedykowana baza ofert dla organizacji społecznych (NGO), gdzie studenci mogą realizować konkretne projekty (np. kampania social media dla fundacji) w zamian za referencje i certyfikację umiejętności.

5.3. Monitorowanie realizacji celów – Zbiorcze zestawienie KPI

Aby ocenić skuteczność wdrożonej strategii i móc na bieżąco optymalizować procesy, ustanowiono zestaw kluczowych wskaźników efektywności (KPI), które będą monitorowane w cyklach rocznych. Poniższa tabela integruje wskaźniki dla wszystkich kluczowych obszarów operacyjnych, dzieląc je na Standard Minimum (zalecany dla każdego ABK) oraz Moduły Rozszerzone (wdrażane zależnie od zasobów i specyfiki uczelni).

Tabela zbiorcza wskaźników KPI

Obszar Strategiczny	Kod KPI	Nazwa wskaźnika	Poziom	Sposób pomiaru
4.1. Kompetencje i Staże	KPI 1.1	Wskaźnik dostępności ofert	Minimum	Statystyki systemowe (liczba ofert pracy/staży).
	KPI 1.2	Skala wsparcia indywidualnego	Minimum	Rejestr konsultacji CV i doradztwa.
	KPI 1.3	Skala Mikrocertyfikacji	Rozszerzony	Liczba wydanych mikropoświadczeń / certyfikatów.
	KPI 1.4	Elastyczne formy doświadczenia	Rozszerzony	Liczba mikro-staży i Strategy Challenges.
4.2. Relacje i Dywersyfikacja	KPI 2.1	Aktywność partnerów	Minimum	Liczba firm publikujących oferty w roku.
	KPI 2.2	Retencja pracodawców	Minimum	% firm powracających do współpracy.
	KPI 2.3	Wskaźnik Dywersyfikacji (SME/NGO)	Rozszerzony	% udział MŚP i NGO w bazie partnerów.
	KPI 2.4	Partner NPS	Rozszerzony	Krótką ankietę satysfakcji (1 pytanie po akcji).
4.3. Mentoring i Profesjonalizacja	KPI 3.1	Zasięg Mentoringu	Minimum	Liczba par mentor-student w programach.
	KPI 3.2	Aktywność Alumni	Rozszerzony	Liczba absolwentów-ekspertów w projektach.

Obszar Strategiczny	Kod KPI	Nazwa wskaźnika	Poziom	Sposób pomiaru
	KPI 3.3	Prace dyplomowe dla biznesu	Rozszerzony	Liczba tematów prac zgłoszonych przez firmy.
4.4. Sieć i Komunikacja (DSBK)	KPI 4.1	Aktywność wewnątrz sieci	Minimum	Udział w spotkaniach i warsztatach DSBK.
	KPI 4.2	Spójność raportowania	Minimum	Terminowe przekazanie danych do raportu regionu.
	KPI 4.3	Efektywność Landing Page	Rozszerzony	Statystyki kliknięć z hubu regionalnego (GA).

Zasady monitorowania i ewaluacji

Aby proces monitorowania był efektywny i nie stanowił nadmiernego obciążenia dla pracowników biur, przyjmuje się następujące zasady:

Zasada Automatyzacji („System First”)

Większość wskaźników z poziomu Standard Minimum (oferty, konsultacje, aktywność firm) powinna być generowana automatycznie z systemów klasy CRM lub platform kariery (np. JobTeaser, platformy uczelniane). Raportowanie odbywa się raz na semestr.

Skalowalność i dobrowolność Modułów

- **Małe Biura:** Zalecane raportowanie wyłącznie wskaźników oznaczonych jako Minimum. Pozwala to na skupienie się na jakości podstawowych usług przy ograniczonych zasobach.
 - **Duże/Specjalistyczne Biura:** Wybierają dodatkowo minimum 2 wskaźniki z Modułów Rozszerzonych, które najlepiej oddają ich profil działalności.
1. **Uproszczona Metodyka Badawcza:** Wskaźniki jakościowe, takie jak satysfakcja partnera (NPS), mierzone są za pomocą krótkich, zautomatyzowanych narzędzi (np. link do ankiety w stopce maila po zakończeniu rekrutacji), co eliminuje konieczność prowadzenia osobnych, czasochłonnych badań.
 2. **Wspólny Standard Raportowania DSBK:** Raz w roku Dolnośląska Sieć Biur Karier publikuje zagregowany raport regionalny. Biura przekazują dane w ujednoliconym arkuszu.
 3. **Ewaluacja Kierunkowa:** Wskaźniki nie służą do „rankingu” biur, lecz do weryfikacji, czy region jako całość odchodzi od modelu transakcyjnego na rzecz relacyjnego (np. poprzez wzrost wskaźników dywersyfikacji i mentoringu).

Podsumowanie

Niniejsza strategia wytycza drogę systemowej ewolucji dolnośląskich Akademickich Biur Karier – od reaktywnego świadczenia usług pośrednictwa ku proaktywnej roli regionalnego koordynatora zarządzania karierą, integrującego środowisko akademickie z szerokim spektrum interesariuszy społeczno-gospodarczych.

Trwałość tej zmiany opiera się na trzech filarach. Pierwszym jest zakorzenienie nowych inicjatyw w sprawdzonym fundamencie operacyjnym – indywidualnym wsparciu ścieżek zawodowych, relacjach patronackich łączących studentów z praktykami biznesu oraz systematycznym monitorowaniu ścieżek zawodowych absolwentów. To ten fundament zapewnia ciągłość i wiarygodność instytucjonalną niezależnie od skali dysponowanych zasobów. Drugim filarem jest sekwencyjne uruchamianie zaawansowanych instrumentów angażowania otoczenia: krótkoterminowych projektów zadaniowych realizowanych na rzecz przedsiębiorstw, eksperckiego zaangażowania studentów w instytucjach sektora społecznego, formalnego potwierdzania kwalifikacji cząstkowych oraz sektorowych platform wymiany między studentami a pracodawcami. Trzecim filarem – decydującym o skali oddziaływania strategii – jest instytucjonalizacja współpracy międzyuczelnianej w ramach DSBK jako mechanizmu konsolidacji zasobów, transferu rozwiązań i wspólnego budowania pozycji negocjacyjnej wobec otoczenia zewnętrznego.

Przyjęty system mierników realizacji celów pełni funkcję nawigacyjną, a nie oceniającą – pozwala śledzić, czy region jako całość konsekwentnie podąża wytyczoną ścieżką, i dostarcza argumentów opartych na danych do kolejnych decyzji strategicznych. Coroczny raport zbiorczy DSBK będzie wymiernym świadectwem żywotności przyjętych założeń i dojrzałości regionalnej współpracy akademicko-gospodarczej.