

Analiza rezultatów programu Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy w rozwoju kariery zawodowej uczestników

Analysis of the Results of the University of Warsaw for Ukraine Program in the Development of Professional Careers of its Participants

KSENIA ALPERN¹, HALYNA NAHORNYUK¹

¹doradca zawodowy

ABSTRAKT: W niniejszym rozdziale przeanalizowano działania programu Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy podejmowane w odpowiedzi na wyzwania zawodowe osób z Ukrainy uciekających przed wojną. Inicjatywy realizowane we współpracy z Biurem Karier UW miały na celu wsparcie uczestników w rozwoju zawodowym przez treningi i indywidualne konsultacje. W rozdziale przedstawiono charakterystykę tych działań, metody badawcze oraz wyniki oceny efektywności z uwzględnieniem poziomu satysfakcji uczestników. Analiza wykazuje znaczący wzrost kompetencji uczestników w planowaniu kariery, w pewności siebie oraz przygotowaniu aplikacyjnym, co potwierdzają dane. W rekomendacjach zasugerowano kontynuację indywidualnego podejścia oraz integrację różnych form pomocy ważnej dla dalszego rozwoju uczestników na zmieniającym się rynku pracy. Działania te stanowią model kompleksowego wsparcia przyczyniającego się do zwiększenia samoświadomości i gotowości do podejmowania wyzwań zawodowych w nowym środowisku.

SŁOWA KLUCZOWE: rozwój zawodowy, wsparcie zawodowe, Biuro Karier UW, uchodźcy z Ukrainy, planowanie kariery, treningi zawodowe, konsultacje indywidualne, efektywność działań, rynek pracy, samoświadomość, pewność siebie

ABSTRACT: This chapter examines the activities carried out under the University of Warsaw for Ukraine program, addressing the professional

challenges faced by Ukrainians fleeing the war. The initiatives, implemented in collaboration with the University of Warsaw Career Office, aimed to support participants' professional development through training sessions and individual consultations. The chapter outlines the nature of these activities, the research methods applied, and the results of their effectiveness assessment, including participants' satisfaction levels. The analysis shows a significant improvement in participants' career planning skills, self-confidence, and application readiness, as confirmed by the collected data. Recommendations for the future emphasize maintaining an individualized approach and integrating diverse forms of support, which are crucial for participants' further development in a dynamic labour market. These actions serve as a model of comprehensive support, enhancing self-awareness and readiness to tackle professional challenges in a new environment.

KEYWORDS: professional development, career support, UW Career Office, Ukrainian refugees, career planning, professional training, individual consultations, effectiveness assessment, labour market, self-awareness, self-confidence

Wstęp

Migracja spowodowana wojną jest procesem wymagającym od jednostek nie tylko odwagi, ale i zdolności adaptacyjnych na poziomie osobistym oraz zawodowym. Program Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy realizowany we współpracy z Biurem Karier UW stanowił przykład profesjonalnie przygotowanego wsparcia dla osób uciekających przed konfliktem zbrojnym. Dzięki precyzyjnie zaplanowanym treningom, indywidualnym konsultacjom i wieloaspektowej opiece uczestnicy mieli szansę nie tylko zrozumieć realia nowego rynku pracy, ale także rozwijać swoje kompetencje i pewność siebie. Zespół ekspertów, kierowany przez Biuro Karier, wykazał się nie tylko zaawansowaną wiedzą, ale również głęboką empatią i zrozumieniem potrzeb uczestników.

Od lutego 2022 roku obserwuje się osobiłą sytuację: osoby z Ukrainy uciekające w bezpieczne miejsce przed wojną poszukują swojej ścieżki rozwoju zawodowego w nowych warunkach, w nowym kraju, w nowym dla nich środowisku zawodowym. Dlatego kierownictwo programu wspólnie z Biurem Karier Uniwersytetu Warszawskiego podjęło olbrzymie wyzwanie i wprowadziło do

programu Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy kursy i warsztaty umacniające **wartości, wizje i marzenia uciekinierów**, żeby pomóc im w rozwinięciu kariery zawodowej i życia w nowym kraju.

W rozdziale przedstawimy i przeanalizujemy szkolenia podejmowane dla rozwoju kariery zawodowej uczestników, ze szczególnym uwzględnieniem badań nad efektywnością tych szkoleń oraz poziomem satysfakcji uczestników. Skoncentrowano się na analizie treningu rozwoju umiejętności zawodowych, które uczestnicy mogą wykorzystać na rynku pracy, oraz na ocenie wpływu tych umiejętności na gotowość zawodową i pewność siebie w budowaniu kariery.

Zakres tematyczny:

- 1) charakterystyka programu rozwoju kariery zawodowej: opis celów i założeń programu, głównych części treningu zawodowego, w tym: planowanie kariery, analiza mocnych stron i umiejętności, tworzenie dokumentów aplikacyjnych oraz rozwijanie umiejętności zarządzania karierą;
- 2) metody badawcze w ocenie efektywności programu: opis metodologii badania, w tym kwestionariuszy oraz skal oceny (1–10 oraz 1–5) subiektywnych odczuć uczestników kompetencji oraz poziomu przygotowania do rozpoczęcia kariery zawodowej w nowym kraju; wskaźniki sukcesu: satysfakcja uczestników, zmiany w pewności siebie, postrzeganie gotowości zawodowej i stopień realizacji celów zawodowych;
- 3) analiza wyników badań i ich interpretacja: przedstawienie wyników badań z uwzględnieniem satysfakcji uczestników oraz efektów treningu; wnioski z poziomu przygotowania zawodowego uczestników, ich świadomości mocnych stron oraz ich gotowości do podejmowania wyzwań zawodowych;
- 4) rekomendacje do programów rozwoju kariery zawodowej: wnioski i rekomendacje z danych programu mogące pomóc w ulepszaniu programów szkoleniowych; uzasadnienie podjęcia tematu w programie.

18.1. Charakterystyka programu rozwoju kariery zawodowej

W programie Uniwersytet Warszawski dla Ukrainy były różne szkolenia pozwalające uciekinierom z Ukrainy na adaptację w nowych warunkach. Główne działania rozwijały umiejętności językowe, ważnym dodatkiem były zadania z rozwoju kariery zawodowej. To ostatnie składało się z dwóch części

realizowanych w dwóch semestrach, tzn. treningi i konsultacje indywidualne. Koordynację merytoryczną prowadziło Biuro Karier Uniwersytetu Warszawskiego, którego kierowniczką jest Monika Niepiekło. Zajęcia z rozwoju kariery zawodowej prowadziły Ksenia Alpern i Halyna Nahornyuk, absolwentki Międzynarodowego Programu im. L. Kirklanda, i przeprowadziły łącznie 44 treningi, nazwane twoja kariera w nowych czasach, w ciągu 12 miesięcy. Każde zajęcia cieszyły się dużym zainteresowaniem, łączna liczba uczestniczących choćby w jednej części treningu wyniosła 353 osoby. Przez cały czas programu prowadzono również konsultacje indywidualne z doradztwa zawodowego.

Uczestnicy kursu uzyskali zaawansowane narzędzia i kompetencje niezbędne do efektywnego funkcjonowania w zmieniających się warunkach globalnego rynku pracy. Analiza mocnych i słabych stron, przeprowadzona w metodologii samorozwoju, pozwoliła na głębsze zrozumienie osobistych zasobów oraz potencjalnych obszarów rozwoju. Precyzyjnie opracowane narzędzia dydaktyczne umożliwiły uczestnikom refleksję nad dotychczasowym doświadczeniem zawodowym i skonfrontowanie go z nowymi uwarunkowaniami geopolitycznymi i społecznymi.

Najważniejszym efektem kursu było zwiększenie zdolności adaptacyjnych uczestników, a także wypracowanie strategii umożliwiających podejmowanie świadomych decyzji zawodowych zgodnie z realnymi, mierzalnymi celami. Wpłynęło to pozytywnie na rozwój samoświadomości oraz na wykształcenie umiejętności krytycznej analizy własnych ścieżek kariery w obliczu zmian systemowych. Dzięki takiemu modelowi uczestnicy byli w stanie potwierdzić zasadność swoich wyborów zawodowych w nowym środowisku, co ma fundamentalne znaczenie dla dalszego zrównoważonego rozwoju ich kariery zawodowej.

Przeprowadzenie kursu pozwoliło lepiej zrozumieć i dostrzec potrzeby osób z Ukrainy, co jest niezwykle ważne i pomocne w rozwoju kariery w dzisiejszym świecie globalizacji i integracji, w którym znaleźli się uczestnicy programu. Odpowiednio postawione pytania miały pobudzić do myślenia, ukierunkować na osobisty cel i na optymalizację własnych czynów w nowych warunkach. Kurs pomógł uczestnikom podjąć ważne decyzje, dokonać trafnych wyborów i dobrych zmian. Podczas kursu uczestnicy mogli przeanalizować swoje mocne i słabe strony; odkryć to, co chcą i mogą robić w nowym środowisku zawodowym; zrozumieć, dlaczego chcą to robić, i upewnić się, że jest to naprawdę ważne dla nich i dla rozwoju ich kariery zawodowej na tym etapie życia. Uczestnicy treningów otrzymali narzędzia, materiały dydaktyczne opracowane na podstawie: Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego, ustawy o pomocy

obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, Prawa oświatowego oraz innych aktów normatywnych prawa polskiego i międzynarodowego, które pozwoliły im przeanalizować swoje dotychczasowe doświadczenie i karierę zawodową w nowych czasach i w nowych warunkach zawodowych. Dzięki wypracowanym w programie narzędziom ten model działania umożliwił im sprawdzenie, czy droga, którą wybierają w nowym środowisku, jest odpowiednia w danym momencie ich życia.

W efekcie uczestnicy uświadomili sobie swój potencjał, swoje doświadczenie, wiedzę i umiejętności. Odkryli również możliwości, jakie mają w nowych warunkach zawodowych. Podczas kursu skupiali się na polepszaniu standardów pracy w nowym środowisku, ale przede wszystkim na czynnikach motywacyjnych i automotywacyjnych w związku z pełnioną funkcją zawodową oraz na podniesieniu swoich kompetencji zawodowych i efektywności. Dla zaliczenia kursu było niezbędne uczestniczenie w co najmniej 75% godzin kursu i wykonanie ćwiczeń samoanalizy swoich wartości i umiejętności zawodowych i życiowych oraz miejsca, w którym aktualnie są. Mieli też wyznaczyć sobie miejsce, w którym chcą się znaleźć za parę lat. Niezbędne było wyznaczenie sobie pierwszych kroków w budowaniu nowej ścieżki kariery w nowych warunkach i w nowym środowisku.

Metodologia treningów to *Believe Your Way™* Kseni Alpern, którą przedstawiła w swojej książce *Believe Your Way. 7 kroków do rozwoju Twojej kariery zawodowej* (Alpern 2023: 13–16, 76–80). Metoda ta polega na wyznaczeniu wskaźników rozwoju kariery zawodowej, przedstawionych w materiałach badawczych Researcher Development Framework (Vitae 2010), aktywnym podejściu do własnego rozwoju zawodowego, japońskiej filozofii *Ikigai* (Ishida 2012) oraz metodzie Stevena Coveya (2021).

Do treningów przygotowano autorskie materiały dydaktyczne przedstawiające tę metodę. Opracowano je na potrzeby programu, sporządzono je na fundamentach filozofii i nowoczesnej metodologii coachingowej. Zaprojektowano je tak, aby nie tylko dostarczyć wiedzy teoretycznej, ale przede wszystkim rozwijać praktyczne umiejętności uczestników. Zawarto w nich różne ćwiczenia i zadania praktyczne, które pomogły uczestnikom ocenić ich poziom samorozwoju oraz przeanalizować własne umiejętności zawodowe.

Praca zespołu była nie tylko naukowo ugruntowana, ale także praktycznie zorientowana na potrzeby uczestników, co przyniosło korzyści. Materiały dydaktyczne, o których tu mowa, przygotowano wspólnie z Biurem Karier w dwóch językach: polskim i ukraińskim. Ich praktyczna strona była niezwykle

bogata i wszechstronna. Obejmowała porady i zasady przygotowania materiałów aplikacyjnych i wskazówki do skutecznego prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej. Znalazły się tam również przykłady dobrych praktyk, co umożliwiło uczestnikom lepsze przygotowanie się do rekrutacji.

W jednym z rozdziałów znalazło się wyjaśnienie prawniczych aspektów zatrudnienia w Polsce. Szczegółowo omawiano różne formy zatrudnienia w Polsce, jak: umowa o pracę, umowa zlecenia albo o dzieło oraz różnice między nimi. Jako podstawę powołano: art. 18 3a i nast., 18 3a–d §1, 22 §1, 113, 191 Kodeksu pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277), ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 214) i art. 23–24, 627, 632, 635, 640, 644, 645, 734–751 Kodeksu cywilnego (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1360). Uczestnicy dowiedzieli się, jak dostosować się do każdej z tych form zatrudnienia i którą z nich najlepiej wybrać zgodnie ze swoimi potrzebami i oczekiwaniami. W trakcie programu tłumaczono ustawowe zasady legalnej pracy i pobytu na terytorium RP zgodnie z ustawą z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1688) oraz przekazano informację o zasadach RODO na terenie UE, zgodnie z ustawą z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 781). Dla uczestników programu ważna była wiedza o wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej według: rozporządzenia RM z 2022 r.; art. 5a pkt 6 oraz art. 5b, 6, 8, 9, 9a, 10, 14, 22, 23, 26, 30c, 45 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 278); art. 6, 8, 9, 11, 12, 15, 21, 24–26, 29, 30, 32 ustawy z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne; art. 2, 3, 5, 5a, 6, 8a, 9, 10a, 11, 12 ustawy z dnia 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 237). Na treningach twoja kariera w nowych czasach omówiono zasady Prawa oświatowego (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1933). Zgodnie z art. 18 i 136 tej ustawy wyjaśniono uczestnikom zasady legalnej pracy na podstawie już otrzymanych przez nich dyplomów i kwalifikacji w kraju pochodzenia.

Dzięki tym kompleksowym materiałom uczestnicy programu mogli jeszcze dokładniej sprecyzować swoje potrzeby zawodowe, zyskać większą pewność siebie oraz lepiej zrozumieć swoje kwalifikacje. Wiedza ta pozwoliła im również zidentyfikować obszary, w których powinni się rozwijać, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy w Polsce. Przygotowanie do podejmowania kolejnych kroków w karierze było jednym z głównych celów naszego programu i dzięki tym materiałom został on w pełni zrealizowany.

18.2. Badania przeprowadzone podczas treningów z rozwoju kariery zawodowej

Szczególną uwagę poświęcono przeprowadzeniu dwóch ankiet: jednej na początku i drugiej na końcu każdego treningu dla jego uczestników. Dzięki tym badaniom mogliśmy dokładnie ocenić potrzeby i oczekiwania uczestników oraz rezultaty treningu. 106 osób wzięło udział we wszystkich dniach szkolenia i wypełniło obydwie ankiety, co pozwoliło nam na zebranie wartościowych danych i na szczegółową analizę wyników.

Naszym celem było zbadanie, jak zmieniły się parametry rozwoju słuchaczy po udziale w treningu. Odpowiedzi na pytania kwestionariuszowe dotyczyły odczuć i przygotowania do funkcjonowania na polskim rynku pracy. Pytaliśmy o:

- 1) odczucia na rynku pracy – respondenci opisywali swoje aktualne emocje i postrzeganie sytuacji zawodowej;
- 2) dogłębną analizę umiejętności zawodowych – uczestnicy oceniali, na ile dokładnie przeanalizowali swoje umiejętności zawodowe;
- 3) wiedzę o zarządzaniu karierą w Polsce – respondenci określali poziom swojej wiedzy na temat zarządzania karierą w polskich realiach;
- 4) pewność siebie i swoich umiejętności na polskim rynku pracy – uczestnicy oceniali, na ile są pewni swoich kompetencji zawodowych na rynku pracy w Polsce;
- 5) sposób przygotowania dokumentów aplikacyjnych – respondenci oceniali przygotowanie swoich dokumentów oraz poziom świadomości swoich mocnych stron zawodowych.

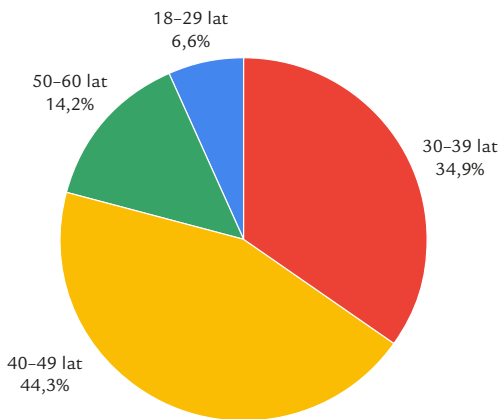
Pytania 1–2 oceniano w skali 1–10, a pytania 3–5 w skali 1–5, aby uzyskać porównywalne wyniki jakościowe.

Podczas badania zebrano opinie na temat ogólnego wrażenia z treningu oraz głównych korzyści z uczestnictwa. Celem było określenie wpływu treningu na przygotowanie i poczucie kompetencji w zarządzaniu karierą oraz gotowość do podejmowania wyzwań na rynku pracy w Polsce.

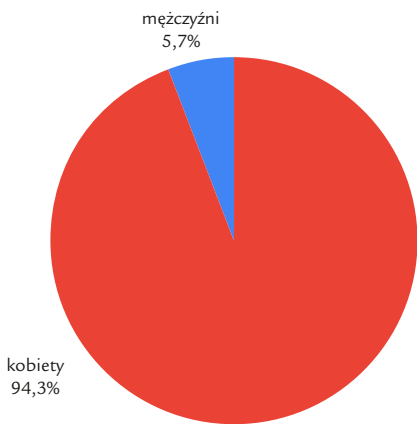
Analiza tych danych wskazuje na znaczący wpływ programu szkoleniowego na rozwój uczestników. Odnotowano wyraźny wzrost we wszystkich mierzonych aspektach, co świadczy o wysokiej skuteczności zastosowanych metod. Porównanie wyników ankiety przed rozpoczęciem i po zakończeniu treningu

pozwoili nam dostrzec, jak znacząco poprawili się poszczególne wskaźniki. Na podstawie tych obserwacji można stwierdzić, że program szkoleniowy nie tylko spełnił oczekiwania, ale również przekroczył je, a uczestnicy otrzymali narzędzia do rozwoju osobistego i wzrostu kompetencji.

W rycinach 18.1 i 18.2 przedstawiono podział uczestników treningu ze względu na wiek i płeć. Najwięcej uczestników było w przedziale wiekowym 40–49 lat – 44,3% oraz 30–39 lat – 34,9%. Kobiety stanowiły 94,3% wszystkich uczestników treningów, mężczyźni – tylko 5,7%.



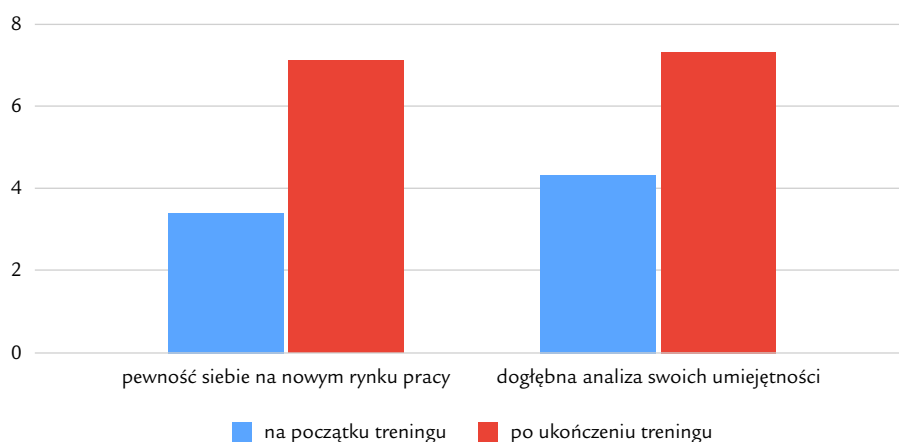
RYCINA 18.1. Uczestnicy treningów i konsultacji zawodowych, podział według wieku
 ŹRÓDŁO: opracowanie własne



RYCINA 18.2. Uczestnicy treningów i konsultacji zawodowych, podział według płci
 ŹRÓDŁO: opracowanie własne

Z naszych badań wynika, że taki trening jest niezwykle efektywny dla procesu edukacji i rozwoju, ponieważ kształtuje w uczestnikach niezbędne umiejętności i wzmacnia ich zdolności w praktyczny i mierzalny sposób. W naszej analizie szczególną uwagę poświęciliśmy parametrom, które badałyśmy w skali 1–10. Z wielką satysfakcją odnotowaliśmy, że każdy parametr znacząco wzrósł, co jednoznacznie potwierdza skuteczność treningu.

Na każdym treningu obserwowaliśmy dynamiczny wzrost następujących parametrów: pewność siebie na nowym rynku pracy wzrosła z poziomu 3,43 do 7,12, co stanowi znaczący skok; dogłębna analiza własnych umiejętności zawodowych osiągnęła wynik 7,33 na zakończenie treningu, a na początku wynosiła 4,3. Rezultaty przedstawiono na rycinie 18.3, gdzie widać bezwzględny wpływ programu i użytych metod. Starannie zaplanowane zadania dla uczestników oraz przemyślana struktura zajęć przyczyniły się do tak wyraźnego wzrostu.



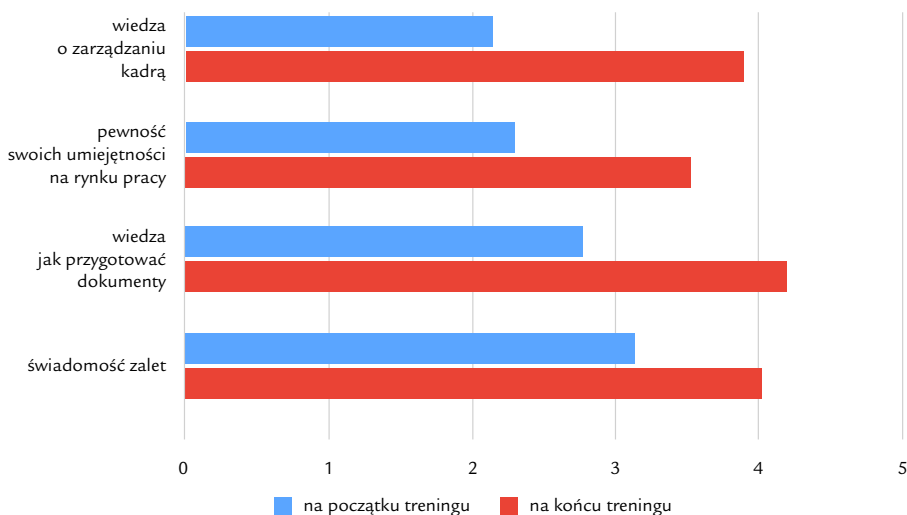
RYCINA 18.3. Przyrost pewności siebie podczas treningu (skala 1–10)

ŹRÓDŁO: opracowanie własne

W następnych analizach skupiliśmy się na czterech dodatkowych parametrach również badanych na początku i na końcu treningu. Aby lepiej zobrazować ich wzrost, przygotowaliśmy wykresy wskazujące znaczący wzrost w trakcie programu. Te parametry oceniano w skali 1–5. Pierwszy parametr: wiedza o zarządzaniu karierą w Polsce rozpoczął się od wartości 2,14, wzrósł do 3,9 i jest znaczącym skokiem i najbardziej dynamicznym wzrostem spośród wszystkich badanych wskaźników. Drugi parametr: pewność siebie i swoich

umiejętności na polskim rynku pracy również istotnie wzrósł i zwiększył się z 2,29 do 3,52. Trzeci: umiejętność przygotowania swoich dokumentów aplikacyjnych wzrósł z 2,77 do 4,2, co jest drugim największym wzrostem w tej grupie. Czwarty parametr: świadomość swoich zalet i mocnych stron zawodowych wzrósł z 3,13 do 4,01.

Każdy z tych parametrów wyraźnie ukazuje, jak dynamicznie uczestnicy rozwijali swoje umiejętności. Największe postępy zaobserwowaliśmy w pierwszym i trzecim parametrze, można więc wnioskować, że były one szczególnie dobrze rozwijane przez zastosowane metody. Dwa pozostałe parametry również wykazały istotny wzrost, co wskazuje na skuteczność całego programu.



RYCINA 18.4. Przyrost badanych wskaźników podczas prowadzenia treningu (skala 1–5)

ŹRÓDŁO: opracowanie własne

Można powiedzieć, że nasze dane jednoznacznie potwierdzają, że cele treningu zostały osiągnięte. Prognozowaliśmy, że różne parametry się poprawią i faktycznie znacznie wzrosły. Osiągnięcie tak wysokich wyników stanowi dowód na skuteczność programu i jego pozytywny wpływ na uczestników.

Na samym początku ustalono, że wszyscy uczestnicy, którzy spełnią warunki uczestniczenia we wszystkich dniach szkolenia i wypełnienia ankiety ewaluacyjnej na wstępie i po ukończeniu szkolenia, będą mieli możliwość otrzymania certyfikatów potwierdzających ich udział w programie

szkoleniowym. Aby zakwalifikować się do uzyskania tego wyróżnienia, musieli wypełnić wszystkie części ankiety, przejść przez wszystkie cztery etapy treningu oraz aktywnie uczestniczyć we wszystkich zajęciach i zadaniach praktycznych. Na zakończenie programu 106 osób, które ukończyły wszystkie dni treningu oraz wypełniły obie ankiety, otrzymało certyfikaty potwierdzające ich udział i osiągnięcia. Certyfikaty te stanowią formalne uznanie zaangażowania i wysiłku włożonego w szkolenie, są świadectwem nabytych umiejętności, które z pewnością będą cennym atutem w dalszym rozwoju zawodowym.

Certyfikaty wydało Biuro Karier Uniwersytetu, mają więc szczególną wartość, tym bardziej że program, za udział w którym je przyznano, był finansowany przez prestiżowe instytucje, co dodatkowo podnosi ich rangę. Dzięki certyfikatом uczestnicy programu uzyskali przewagę na rynku pracy, ponieważ ten dokument stał się dla nich świadectwem zdobytych umiejętności i kompetencji na Uniwersytecie Warszawskim, uczelni cenionej przez pracodawców. Można więc powiedzieć, że otworzyły się przed kursantami nowe możliwości zawodowe, umożliwiające im poruszanie się po nowym rynku pracy z większą pewnością siebie i zwiększonymi szansami na sukces.

Można stwierdzić, że pierwsza część programu zakończyła się sukcesem, zarówno pod względem frekwencji, jak i wyników. Ale oczekiwania i potrzeby uczestników programu były większe. Zorganizowałyśmy więc dodatkowe specjalistyczne szkolenia podstawowych umiejętności coachingowych – podstawy coachingu zawodowego z elementami art-coachingu. W szkoleniach tych wzięło udział łącznie około 30 osób w dwóch edycjach. Każdy, kto brał udział choćby w jednym spotkaniu, miał możliwość zdobycia podstawowej wiedzy inspirującej do kontynuowania kursu.

W szkoleniach coachingowych zastosowano materiały Międzynarodowej Federacji Coachingu, metody coachingowe oraz autorskie materiały edukacyjne, które przygotowałyśmy specjalnie dla tego programu. Uczestnicy mieli okazję nie tylko zapoznać się z nowymi technikami, ale również zdobyć absolutnie nowe umiejętności coachingowe, które mogą być początkiem ich przygody z nowym zawodem. Dla zredukowania stresu zajęcia były poszerzone o art-coaching. W tej metodzie łączy się coaching z działalnością artystyczną (arteterapią), umożliwiającą kontakt z samym sobą przez różne formy artystycznego wyrazu. W naszych szkoleniach metoda ta polegała na malowaniu, co pozwala uwolnić potencjał w sposób pozawerbalny oraz uzewnętrznić swoje emocje, uczucia i marzenia w obrazach. Metoda ta okazała się niezwykle

efektywna w pracy z ukraińskimi uciekinierami wojennymi. Ksenia Alpern, profesjonalny coach i artystka, często ją stosowała u dzieci i u dorosłych.

W tych szkoleniach uczestnicy zyskali cenne kompetencje zwiększające ich atrakcyjność na rynku pracy. Nie tylko otwierają one nowe perspektywy zawodowe, ale także poszerzają możliwości działania i przygotowanie się do wyzwań, jakie stawia przed nimi współczesny rynek pracy w Polsce.

Częścią treningu były konsultacje indywidualne z doradztwa zawodowego, które przeprowadziły autorki rozdziału oraz kierowniczka Biura Karier Uniwersytetu Warszawskiego Monika Niepiekło. W rozwoju kariery takie indywidualne podejście przynosi korzyści osobom dopiero rozpoczynającym ścieżkę zawodową, ale również tym w trakcie zmiany kariery. Dlatego osobom, które ucierpiały od wojny, takie konsultacje są potrzebne, bo w zasadzie rozpoczynają życie od nowa. Ze statystyk programu wynika, że w przymusowej emigracji przybyły głównie osoby w wieku 40–60 lat. Dla uczestników w każdym wieku ważne było uzyskanie wiedzy na temat ich praw w Polsce.

Podczas gdy młodsze osoby miały zazwyczaj możliwość stopniowego poznawania przepisów prawnych, osoby w wieku dojrzałym powinny być szczególnie dokładnie zapoznać się z podstawowymi zasadami prawnymi i aktami normatywnymi. Taka wiedza była niezbędna w wielu aspektach życia, a zwłaszcza przy podejmowaniu decyzji o formie zatrudnienia lub współpracy, rejestracji działalności gospodarczej, wyborze systemu opodatkowania, a także o zakupie lub wynajmie nieruchomości. W ramach programu przeprowadzono 130 konsultacji indywidualnych, przedział wiekowy uczestników: 20–60 lat.

Indywidualne konsultacje zawodowe umożliwiły uczestnikom lepsze zrozumienie własnych mocnych i słabych stron, mogli oni dogłębnie ocenić swoje umiejętności, talenty, zainteresowania oraz wartość zawodową. Taka analiza pozwoliła im zidentyfikować obszary wymagające rozwoju, a jednocześnie dostrzec największy swój potencjał.

Istotną korzyścią była możliwość zdefiniowania celów zawodowych. Doradztwo umożliwiło uczestnikom określenie konkretnych realistycznych celów kariery, zgodnych z ich oczekiwaniami i wartościami. W ten sposób planowanie oraz rozwój ścieżki zawodowej nabrały kierunku. Pomogło w tym utworzenie indywidualnych planów rozwoju kariery. Przy pomocy doradców uczestnicy opracowali własne plany obejmujące pierwsze kroki na nowym rynku pracy niezbędne do osiągnięcia określonych celów. Tymi krokami były dalsze kształcenie i zdobywanie nowych doświadczeń oraz umiejętności. Szczególnie cenne

okazało się wsparcie doradców przy zmianie kariery. Osoby, które rozważały zmianę branży lub stanowiska, mogły skorzystać z porady, aby lepiej zrozumieć rynek pracy, ocenić dostępne propozycje oraz zaplanować bezpieczną i efektywną transformację zawodową.

Indywidualne konsultacje pomogły także w podniesieniu pewności siebie przy podejmowaniu decyzji zawodowych, negocjowaniu wynagrodzenia lub zdobywaniu nowych kompetencji. Doradcy zawodowi informowali uczestników o aktualnym rynku pracy, dlatego bardziej świadomie podejmowali decyzje na podstawie trendów w poszczególnych branżach oraz możliwości rozwoju w różnych zawodach.

Doradztwo miało także istotny wpływ na budowanie sieci kontaktów zawodowych, otwierających przed uczestnikami nowe możliwości zatrudnienia lub współpracy. Pomoc doradców obejmowała również proces aplikacyjny, w tym przygotowanie profesjonalnych dokumentów oraz przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych, co znacząco zwiększyło szanse na sukces w rekrutacji.

Nie bez znaczenia był także rozwój umiejętności miękkich, jak: zarządzanie czasem, komunikacja lub radzenie sobie ze stresem, tak ważnych w każdym środowisku zawodowym. Doradztwo pomogło uczestnikom dostosować ich umiejętności i cele zawodowe do dynamicznie zmieniających się realiów rynku pracy, co okazało się szczególnie istotne w dobie cyfryzacji i automatyzacji.

Można więc powiedzieć, że skorzystanie z doradztwa zawodowego przyczyniło się nie tylko do zdobycia zatrudnienia, ale także do budowania długoterminowej i satysfakcjonującej ścieżki kariery.

W raporcie uwzględniono wybrane pozytywne opinie uczestników programu, potwierdzające dużą satysfakcję ze szkoleń i ich skuteczność. Opinie zebrane podczas programu to również dowód na ogromny wkład pracy zespołu w budowanie nowych stabilnych ścieżek kariery dla osób dotkniętych przymusową migracją. Opinie uczestników programu nie są tylko komentarzami, lecz głębokimi refleksjami z osobistych doświadczeń. Dla migrantów wojennych adaptacja do nowego środowiska zawodowego jest prawdziwym wyzwaniem, bo wymaga znajomości rynku pracy w kraju docelowym i wsparcia psychologicznego i motywacyjnego. Wyrażane w ankietach i wypowiedziach uczestników poczucie wdzięczności oraz zauważalny wzrost pewności siebie wynikają z profesjonalnie przeprowadzonych treningów, naukowych metod, jak *Believe Your Way™*, frameworku *Researcher Development Framework* oraz Międzynarodowej Federacji Coachingu.

Dziękuję bardzo! To było pouczające i interesujące. Udział w projekcie pomógł mi inaczej spojrzeć na swoje mocne strony i zainteresowania, zrozumieć, co zrobić ze swoim CV, Alina.

Dziękuję za możliwość otrzymania porad zawodowych. Przeanalizowaliśmy moje CV, gdzie zobaczyłam swoje błędy, stało się jasne, w jakim kierunku się rozwijać, gdzie i jak dokładnie szukać pracy w mojej specjalności, otrzymałam wiele przydatnych rad. Moim zdaniem takie szkolenia są niezbędne osobom, które dopiero co przyjechały do Polski i są słabo zorientowane na polskim rynku pracy, nie wiedzą, jak poprawnie napisać CV oraz nie znają szczegółów komunikacyjnych, Natalia.

Szkolenie było dla mnie bardzo przydatne. Dzięki profesjonalnemu podejściu doradców przepracowałam wszystkie szczegóły swojego CV i otrzymałam odpowiedzi na interesujące mnie pytania. Czuję się teraz pewniej, Iryna.

Bardzo mi się podobało spotkanie z doradcą, otrzymałam wiele praktycznych wskazówek dotyczących możliwości mojej kariery w Polsce. Jestem bardzo wdzięczna organizatorom i polecam udział wszystkim, Swietłana.

Cieszę się, że miałam okazję porozmawiać o karierze. Otrzymałam wiele przydatnych rad, zrewidowałam swoją wizję siebie jako specjalisty, zrozumiałam swoją wartość. Przed rozmową z lektorką byłam bardzo niepewna swoich szans na polskim rynku pracy, ale teraz oceniam je dość wysoko. Jestem bardzo wdzięczna, że miałam okazję wziąć udział w programie UW dla Ukrainy! To świetna okazja do zdobycia nowej wiedzy, przystosowania się do życia w Polsce i poszerzenia kręgu znajomych. I w ogóle nie poddawać się, co w tych trudnych czasach jest niezwykle ważne. Chętnie wezmę udział w kontynuacji programu. Polecam to każdemu, Liubow.

Bardzo przydatne szkolenie – znalazłam pracę, Oksana.

Z opinii uczestników można wnioskować o ich zadowoleniu z udziału w programie, jednak dla lepszych rezultatów potrzebowali więcej czasu na pracę z lektorem lub mentorem oraz więcej godzin ćwiczeń praktycznych.

Jestem bardzo zadowolona z tego szkolenia. Dziękuję za pozytywne nastawienie i chęć pomocy pod każdym względem. Dobrze byłoby po takim szkoleniu przeprowadzić warsztat z rozmowy z pracodawcą (rozmowa kwalifikacyjna), Tatiana.

Mało – ograniczenie do jednej konsultacji indywidualnej, Siergiej.

Bardzo się spodobało. To są dość informacyjne oraz korzystne kursy. Uczestnicy mieli wiele pytań, a my nie mieliśmy wystarczająco dużo czasu na rozmowy / ćwiczenia rozwijające / wzmacniające swoich zalet i mocnych stron zawodowych (podobnie jak na filmie dołączonym do kursu). Warto było to wprowadzić, Iryna.

Przedstawione tu opinie są autentyczne, każda jest poparta osobistą przemianą udokumentowaną obiektywną metodą badawczą. Efekty programu to nie tylko liczby i statystyki, ale przede wszystkim ludzkie historie sukcesu, które świadczą o wartości i skuteczności pracy Biura Karier UW i zespołu ekspertów projektu. Możemy zatem stwierdzić, że sukces programu nie był przypadkowy, że był wynikiem skoordynowanej pracy zespołu Kseni Alpern, Halyny Nahornyuk i kierowniczki Biura Karier UW Moniki Niepiekło; przemyślanej strategii; zaangażowania wszystkich uczestników, którzy osiągnęli imponujące rezultaty. Wzrost badanych parametrów nie tylko potwierdza skuteczność podjętych działań, lecz także świadczy o tym, że właściwie ukierunkowana praca, zarówno mentalna, jak i praktyczna, przynosi korzyści i prowadzi do rzeczywistego rozwoju kompetencji uczestników.

18.3. Podsumowanie najważniejszych ustaleń, wnioski oraz rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonych badań, działań w ramach programu rozwoju kariery, coachingu oraz indywidualnych konsultacji z doradcą zawodowym, a także treningów, w tym specjalistycznych treningów coachingowych, można wyróżnić kilka ustaleń oraz sformułować wnioski i rekomendacje.

18.3.1. Najważniejsze ustalenia

1. Wzrost świadomości zawodowej. Dzięki przeprowadzonym treningom, indywidualnym konsultacjom i sesjom coachingu uczestnicy osiągnęli znaczący wzrost świadomości swoich mocnych stron, umiejętności oraz wartości zawodowych. Ułatwiło to im lepsze zrozumienie własnych predyspozycji oraz potrzeb na nowym dla nich rynku pracy.
2. Podniesienie kompetencji w planowaniu kariery. Treningi z zarządzania karierą oraz warsztaty z doradcą zawodowym przyczyniły się do zwiększenia kompetencji uczestników w planowaniu kariery, co umożliwiło im

bardziej świadome podejmowanie decyzji zawodowych oraz budowanie konkretnych ścieżek rozwoju.

3. Zwiększenie pewności siebie i gotowości do podjęcia wyzwań zawodowych. Dzięki wsparciu trenerów oraz ćwiczeniom z analizy umiejętności zawodowych uczestnicy stali się bardziej pewni siebie i gotowi do stawienia czoła wyzwaniom na nowym rynku pracy, co zaobserwowano w wynikach badań ankietowych.
4. Lepsze przygotowanie aplikacyjne. Szkolenia z tworzenia CV, listów motywacyjnych i innych dokumentów umożliwiły uczestnikom profesjonalne przygotowanie się do rekrutacji, co istotnie zwiększyło ich szanse na zatrudnienie.
5. Pozytywne oceny z treningów z rozwoju coachingu. Treningi coachingowe wpłynęły korzystnie na uczestników, ponieważ umożliwiły im lepsze zrozumienie oraz praktyczne wykorzystanie technik samorozwoju i autorefleksji, które zwiększyły ich gotowość do dalszej pracy nad sobą i ciągłego samodoskonalenia.

18.3.2. Wnioski

1. Efektywność indywidualnego podejścia. Indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym i personalizowane sesje coachingowe okazały się ważne dla osiągnięcia wysokiej skuteczności programu. Uczestnicy wykazywali większe zaangażowanie oraz szybszy rozwój, gdy ich potrzeby i cele były analizowane i uwzględniane w indywidualnym podejściu.
2. Znaczenie kompleksowego wsparcia w rozwoju kariery. Program, który łączył szkolenia, coaching i konsultacje, przyczynił się do wszechstronnego rozwoju kompetencji zawodowych uczestników. Takie podejście umożliwiło zarówno zwiększenie ich kompetencji technicznych, jak i rozwój umiejętności miękkich, co wzmocniło ich pozycję na rynku pracy.
3. Wpływ na wzrost samooceny i motywacji. Efektywny coaching i doradztwo zwiększyły poziom motywacji oraz samooceny uczestników. Dzięki zdobytym umiejętnościom i refleksjom nad swoimi możliwościami, uczestnicy poczuli się bardziej pewni swoich kompetencji, co wpłynęło na ich gotowość do podjęcia działań w kierunku dalszego rozwoju zawodowego.
4. Kluczowa rola umiejętności praktycznych. Szkolenie tworzenia profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych oraz umiejętności autoprezentacji

było bardzo cenione przez uczestników. Zwiększyło ich świadomość wartości swoich osiągnięć i ułatwiło zaprezentowanie ich potencjalnym pracodawcom.

5. Znaczenie zrozumienia rynku pracy. Program zwiększył świadomość uczestników realiów rynku pracy w Polsce, umożliwiając im lepsze dostosowanie swoich strategii zawodowych do lokalnych warunków. Taki rozwój kompetencji okazał się szczególnie istotny dla uczestników, którzy mierzyli się z nowymi wyzwaniami adaptacyjnymi.

18.3.3. Rekomendacje

1. Zachowanie indywidualnego podejścia. Dalsze programy powinny uwzględniać indywidualne potrzeby uczestników oraz proponować im możliwość korzystania z indywidualnych konsultacji, co pozwoli na precyzyjne dostosowanie wsparcia do sytuacji i celów.
2. Integracja różnych form wsparcia. Łączenie elementów coachingu, doradztwa zawodowego oraz praktycznych warsztatów powinno być kontynuowane, aby umożliwić kompleksowy rozwój uczestników i maksymalnie wspierać ich gotowość do podejmowania wyzwań zawodowych.
3. Dalszy rozwój umiejętności praktycznych i miękkich. Opracowując programy, należy kłaść duży nacisk na rozwój umiejętności praktycznych, tak ważnych na współczesnym rynku pracy, oraz umiejętności miękkich, jak komunikacja, zarządzanie sobą lub pewnością siebie.
4. Dostosowanie do zmieniającego się rynku pracy. Konieczne jest monitorowanie zmian na rynku pracy i dostosowywanie programów do nowych wymagań, aby uczestnicy byli dobrze przygotowani do wyzwań digitalizacji i globalizacji.
5. Regularna ocena efektywności programów. Zalecane jest prowadzenie badań weryfikujących skuteczność programu i poziom satysfakcji uczestników, aby nieustannie doskonalić metody wsparcia i odpowiadać na zmieniające się potrzeby rynku pracy, oraz prowadzenie superwizji dla trenerów i prowadzących, co pozwoli im zachować równowagę i nadal pomagać osobom poszkodowanym wojną.

W ustaleniach, wnioskach i rekomendacjach położono nacisk na znaczenie zróżnicowanego i kompleksowego wsparcia w rozwoju zawodowym, są też podstawą do doskonalenia programów wspierających uczestników na polskim rynku pracy.

Bibliografia

- Alpern K. 2023. *Believe Your Way. 7 steps on the way to your dream career*, Hajstra, Grodzisk Mazowiecki.
- Covey S.R. 2021. *7 habits of effective action*, Rebis, Poznań.
- Ishida R. 2012. *Reducing anxiety in stutterers through the association between "purpose in Life / ikigai" and emotions*, Global Journal of Health Science, nr 4(5), doi: 10.5539/gjhs.v4n5p120.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z 15 września 2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz.U. z 2022 r., poz. 1952, ze zm.).
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. — Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1360).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 277).
- Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 278.).
- Ustawa z dnia 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 237).
- Ustawa z dnia 20 listopada 1998 r. o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1593).
- Ustawa z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 276).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2025 r., poz. 214).
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1688).
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. — Prawo oświatowe (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1933).
- Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 781).
- Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 1572).
- Vitae. 2010. Researcher Development Framework, Careers Research and Advisory Centre (CRAC) Ltd, vitae.ac.uk/pdf.