



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



Instytut Śląski

KOMPLEKSOWA ANALIZA DORADZTWA ZAWODOWEGO W SZKOŁACH



Opracowanie:

Brygida Solga

Teresa Sołdra - Gwiżdż

Olaf Gwiżdż

Raport opracowany w ramach projektu:

„Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie” w ramach naboru pt. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” realizowanego w ramach Krajowego Planu Odbudowy.

Zespół badawczy Instytutu Śląskiego:

dr hab. , prof. PO Brygida Solga (kierownik zespołu)

dr hab., prof. UO Teresa Sołdra-Gwiżdż

mgr Olaf Gwiżdż

mgr Robert Wieczorek

Raport: „Kompleksowa analiza doradztwa zawodowego w szkołach województwa opolskiego” obejmuje kompleksowe badania przeprowadzone wśród wszystkich kluczowych uczestników procesu doradczego. Wzięli w nich udział dyrektorzy szkół, doradcy zawodowi i nauczyciele realizujący ich zadania, uczniowie szkół podstawowych i ponadpodstawowych, absolwenci, a także rodzice. Łącznie zebrano ponad 3,8 tys. opinii, które pozwoliły stworzyć wielowymiarowy obraz funkcjonowania doradztwa zawodowego w województwie opolskim. Badania prowadzono z wykorzystaniem różnorodnych metod: analiz dokumentów, ankiet CAWI, CATI, CAPI i PAPI oraz wywiadów grupowych z przedstawicielami instytucji oświatowych i organizacji pracodawców.

Opracowanie pokazuje, jak zorganizowane jest doradztwo w szkołach, jakie ma zaplecze kadrowe, jaką rolę odgrywają nauczyciele i dyrektorzy oraz jakie bariery napotykają doradcy w codziennej pracy. Szczególnie cenne są wyniki dotyczące postrzegania doradztwa przez uczniów i absolwentów – młodych ludzi, dla których system ten ma kluczowe znaczenie w planowaniu przyszłości. Raport analizuje także perspektywę rodziców, wskazując, jak duży wpływ mają oni na decyzje edukacyjne swoich dzieci i w jakim stopniu uczestniczą w działaniach doradczych.

Opracowanie dostarcza rzetelnych danych i pogłębionej diagnozy, ale także formułuje konkretne rekomendacje dotyczące rozwoju doradztwa zawodowego. Wskazuje m.in. potrzebę zwiększenia liczby godzin doradztwa, wprowadzenia go jako odrębnego przedmiotu, podniesienia prestiżu zawodu doradcy, rozwoju współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym oraz wykorzystania nowoczesnych narzędzi dydaktycznych.

Raport ma charakter aplikacyjny – jego wnioski mogą posłużyć samorządom, szkołom, instytucjom rynku pracy i decydentom oświatowym w projektowaniu skutecznych działań wspierających rozwój młodzieży. To także wartościowe źródło inspiracji dla nauczycieli i doradców, którzy chcą lepiej odpowiadać na potrzeby uczniów.

Lektura tego opracowania pozwala zrozumieć, jak wygląda realne doradztwo zawodowe w szkołach, jakie są jego mocne strony, a gdzie system wymaga zmian. To publikacja, która łączy naukową rzetelność z praktycznym spojrzeniem na edukację – i dlatego warto po nią sięgnąć, by wspólnie budować nowoczesny, skuteczny system wsparcia kariery młodych ludzi.

Raport opracowany przez zespół Instytutu Śląskiego: dr hab. Brygidę Solgę, dr hab. Teresę Sołdrę-Gwiżdż i mgr. Olafa Gwiżdża stanowi pełne opracowanie doradztwa zawodowego w szkołach województwa opolskiego. Powstał w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Opolu w ramach projektu realizowanego z Krajowego Planu Odbudowy, a jego celem jest nie tylko opisanie formalnych ram doradztwa, lecz przede wszystkim zrozumienie, jak system ten funkcjonuje w praktyce.

SPIS TREŚCI

KONTEKST I PRZESŁANKI REALIZACJI BADANIA	5
CEL GŁÓWNY BADANIA I PYTANIA BADAWCZE	6
SPOSÓB REALIZACJI BADANIA	7
ZAPEWNIENIE RZETELNOŚCI WYNIKÓW BADAŃ.....	11
STRESZCZENIE	12
ROZDZIAŁ 1: Uwarunkowania systemowe doradztwa zawodowego	14
ROZDZIAŁ 2: Organizacja i realizacja doradztwa zawodowego	21
ROZDZIAŁ 3: Kadry doradztwa zawodowego – profil, kwalifikacje i rozwój.....	36
ROZDZIAŁ 4: Narzędzia i środki dydaktyczne.....	45
ROZDZIAŁ 5: Warunki pracy doradców zawodowych.....	51
ROZDZIAŁ 6: Współpraca w doradztwie zawodowym.....	53
ROZDZIAŁ 7: Bariery i wyzwania	62
ROZDZIAŁ 8: Potrzeby rozwojowe doradztwa zawodowego	68
ROZDZIAŁ 9: Perspektywa uczniów i absolwentów.....	72
ROZDZIAŁ 10: Rola rodziców i współpraca ze szkołą	105
ROZDZIAŁ 11: Przykłady dobrych praktyk	122
ROZDZIAŁ 12: Zalecenia systemowe i praktyczne dla polityki edukacji	126
BIBLIOGRAFIA	128
SPIS ILUSTRACJI	131

KONTEKST I PRZESŁANKI REALIZACJI BADANIA

Współczesna rzeczywistość społeczno-gospodarcza, charakteryzująca się dynamicznymi zmianami na rynku pracy, transformacjami technologicznymi oraz ewolucją kompetencji zawodowych, stawia przed systemem edukacji nowe wyzwania. Jednym z kluczowych elementów tego systemu jest doradztwo zawodowe, które – odpowiednio zorganizowane i wdrażane – może skutecznie wspierać młodych ludzi w procesie planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej i podejmowania trafnych decyzji dotyczących ich przyszłości.

W tym kontekście, coraz częściej pojawiają się postulaty dotyczące potrzeby pogłębionej diagnozy stanu faktycznego doradztwa zawodowego w szkołach, jego realnego wpływu na decyzje uczniów oraz oceny jakości i skuteczności podejmowanych działań. Szczególnie ważne jest zidentyfikowanie zarówno mocnych stron istniejącego systemu, jak i barier ograniczających jego efektywność. Takie podejście umożliwia trafniejsze projektowanie polityk edukacyjnych oraz kierowanie wsparcia tam, gdzie jest ono najbardziej potrzebne.

Realizacja badania pt. „Kompleksowa analiza doradztwa zawodowego w szkołach” w województwie opolskim miała na celu nie tylko uzyskanie danych statystycznych na temat dostępności i organizacji doradztwa, ale przede wszystkim umożliwienie wieloaspektowej oceny rzeczywistego funkcjonowania tego obszaru w codziennej praktyce szkolnej. Analiza ta obejmuje zarówno ocenę oferty i poziomu przygotowania osób realizujących doradztwo, jak i zbadanie oczekiwań oraz doświadczeń uczniów, rodziców i środowisk szkolnych.

Nieodzownym elementem skutecznego doradztwa zawodowego jest bowiem współdziałanie różnych aktorów – nie tylko szkół, ale także samorządów, instytucji rynku pracy, organizacji pracodawców, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz samych uczniów i ich rodzin. Każda z tych grup wnosi do systemu doradztwa zawodowego własną perspektywę, potrzeby i zasoby, które – właściwie skoordynowane – mogą istotnie podnieść jakość wsparcia oferowanego młodzieży.

Szczególnie istotne w kontekście badania było także poznanie opinii uczniów – zarówno obecnych, jak i absolwentów szkół – na temat użyteczności doradztwa zawodowego, a także ich postrzegania wsparcia otrzymywanego w trakcie edukacji. Uzupełnienie tej perspektywy o głosy rodziców pozwala uchwycić dynamikę decyzji edukacyjno-zawodowych w kontekście środowiskowym i społecznym. Włączenie tych grup w proces diagnozy umożliwia lepsze zrozumienie mechanizmów wsparcia, które faktycznie przynoszą wartość dodaną oraz wskazuje obszary wymagające modyfikacji lub wsparcia systemowego.

Województwo opolskie, zróżnicowane pod względem demograficznym, edukacyjnym i gospodarczym, stanowi dobry przykład przestrzeni, w której konieczne jest wypracowanie precyzyjnych i skrojonych na miarę regionu rozwiązań doradczych. Prowadzenie badań w tak złożonym środowisku pozwala na uchwycenie niuansów lokalnych, które mogą zostać przeoczone w analizach ogólnopolskich.

Warto podkreślić, że kwestia doradztwa zawodowego w regionie opolskim była już analizowana i stanowiła ważny wątek socjologicznej refleksji nad dążeniami życiowymi, aspiracjami i planami edukacyjno-zawodowymi opolskiej młodzieży w latach dziewięćdziesiątych i dwutysięcznych¹.

¹ O. Gwiżdż, Instytucje Poradnictwa Zawodowego w świetle planów i dążeń życiowych młodzieży Śląska Opolskiego, w: Młodzież-wykształcenie-praca. Dylematy w zmieniającej się rzeczywistości społecznej, pod red. T. Słodry-Gwiżdż, Opole 1997, s. 23-34; T. Słodra-Gwiżdż, O. Gwiżdż, Aspiracje zawodowe i edukacyjne młodzieży Śląska Opolskiego, w: Między edukacją a pracą. Kształcenie i zatrudnienie, Opole 1998, s. 51-62; T. Słodra-Gwiżdż, O. Gwiżdż, Aspiracje zawodowe i edukacyjne, plany

Problematyka doradztwa zawodowego w kontekście edukacji ustawicznej była też podejmowana w regionie opolskim z perspektywy potrzeb rynku pracy². Współcześnie problematyka doradztwa zawodowego jest stałym składnikiem refleksji i analiz dotyczących systemu edukacji, no co wskazują liczne polskie i zagraniczne pozycje literatury przedmiotu i prowadzone badania (również eksperymentalne)³, a także szereg materiałów szkoleniowych przybliżających najbardziej aktualne kwestie, między innymi rolę doradców w kontekście AI, automatyzacji i nowych modeli pracy⁴.

Zlecniodawcą prezentowanego badania był Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, który – jako regionalna instytucja rynku pracy – dostrzegł potrzebę zebrania rzetelnych i pogłębionych danych, będących podstawą do planowania działań wzmacniających system doradztwa zawodowego. W tym celu przyjęto szeroką, triangulacyjną koncepcję badawczą, która łączy analizę danych zastanych, jakościowe wywiady grupowe oraz szeroko zakrojone badania ankietowe obejmujące wszystkie kluczowe grupy interesariuszy.

Punktem wyjścia dla realizacji tego przedsięwzięcia była więc nie tylko potrzeba odpowiedzi na pytania o formalne ramy doradztwa zawodowego, ale przede wszystkim konieczność określenia, **jak doradztwo zawodowe funkcjonuje w praktyce – jakie są jego rzeczywiste skutki, jak jest odbierane przez uczniów, rodziców i szkoły oraz w jaki sposób można je usprawnić**. Wyniki badania mają zatem posłużyć jako fundament do wypracowania rekomendacji wspierających rozwój nowoczesnych, skutecznych i dostępnych dla wszystkich uczniów usług doradczych.

CEL GŁÓWNY BADANIA I PYTANIA BADAWCZE

Głównym celem badania „Kompleksowa analiza doradztwa zawodowego w szkołach” było dokonanie szczegółowej diagnozy stanu doradztwa zawodowego w szkołach funkcjonujących na terenie województwa opolskiego oraz ocena jego wpływu na decyzje edukacyjne i zawodowe uczniów.

Celem nadrzędnym była nie tylko ocena formalnego funkcjonowania doradztwa zawodowego, ale przede wszystkim zrozumienie, w jakim stopniu obecnie realizowane działania odpowiadają na potrzeby uczniów oraz ich rodziców, jak wpływają na świadome wybory edukacyjne i zawodowe oraz jakie są oczekiwania środowisk szkolnych w zakresie wsparcia doradczego. Pozyskanie wiedzy na temat sposobów organizacji i jakości doradztwa, jego dostępności, kompetencji kadry oraz poziomu zaangażowania różnych aktorów (szkół, rodziców, instytucji wspierających) było niezbędne do oceny skuteczności i spójności systemu doradztwa funkcjonującego w regionie.

i dążenia życiowe młodzieży szkół ponadgimnazjalnych Opola, *Śląsk Opolski*, 2006, nr 1; T. Sołdra-Gwiżdż, O. Gwiżdż, Aspiracje zawodowe i edukacyjne, plany i dążenia życiowe młodzieży szkół ponadgimnazjalnych woj. opolskiego, w: *Rynek pracy a aspiracje zawodowe i edukacyjne młodzieży woj. opolskiego. Stan i prognoza*, pod red. nauk. T. Sołdry-Gwiżdż i K. Szczygielskiego, Opole 2007, s. 121-160.

² Solga B., *Stan i perspektywy edukacji ustawicznej w województwie opolskim. Rekomendacje działań*, „Studia Śląskie”, t.86-87/2020, s. 123-143.

³ Rahman, M., Figliolini, S., i in. (2023). *Artificial Intelligence in Career Counseling: A Test Case with Resum AI*. DOI:10.48550/arXiv.2308.1430, sierpień 2023; Jeon, H., Yoon, S., i in. (2025). *Letters from Future Self: Augmenting the Letter-Exchange Exercise with LLM-based Agents to Enhance Young Adults' Career Exploration*. DOI:10.48550/arXiv.2502.18881, luty 2025.

⁴ Por. np. IBE – Instytut Badań Edukacyjnych – raporty z lat 2023–2024; Barańska, M. (2024). *Doradztwo zawodowe jako działanie wartościowe i pożądane społecznie*. *Pedagogika Społeczna Nova*, Tom 3 Nr 6; Pardej, K. (2024). *Pomoc doradcy zawodowego uczniom w wyborze szkoły ponadpodstawowej oraz zawodu poszukiwanego na rynku pracy*. *Rynek Pracy*, 1(188), s. 89–106.

Realizacja celu głównego badania opierała się na uzyskaniu odpowiedzi na poniższe pytania badawcze:

- Jaka jest podaż doradztwa zawodowego?
- Jaki jest popyt na doradztwo zawodowe?
- Jakie są sposoby i formy realizacji doradztwa zawodowego?
- Jaki jest poziom kwalifikacji osób realizujących doradztwo zawodowe?
- Jakie są warunki pracy doradcy zawodowego?
- Jak kształtuje się współpraca przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?
- Jakie są bariery w procesie świadczenia doradztwa zawodowego?
- Jakie są potrzeby w zakresie doradztwa zawodowego?
- Jaki jest wpływ doradztwa zawodowego na wybory edukacyjne i zawodowe uczniów?
- Jaki jest wpływ rodziców na wybory edukacyjno-zawodowe dzieci?
- Czy rodzice są zainteresowani współpracą w procesie doradztwa zawodowego?

Zastosowanie tak szerokiego zestawu pytań badawczych umożliwiło kompleksowe uchwycenie zarówno stanu obecnego doradztwa zawodowego, jak i jego potencjału rozwojowego. Wnioski płynące z odpowiedzi na te pytania stanowią podstawę do wypracowania rozwiązań systemowych, które mogą przyczynić się do poprawy jakości i skuteczności doradztwa zawodowego w regionie.

SPOSÓB REALIZACJI BADANIA

Pierwszy etap prac badawczych stanowiły badania gabinetowe i pełniły rolę fundamentu dla dalszych działań empirycznych. Ich zasadniczym celem było zebranie, uporządkowanie i pogłębiona analiza danych zastanych, umożliwiająca zrozumienie formalnych, społecznych i edukacyjnych uwarunkowań funkcjonowania doradztwa zawodowego w województwie opolskim. Etap ten pozwolił na doprecyzowanie teoretycznych ram badania, trafniejsze sformułowanie pytań badawczych oraz przygotowanie adekwatnych narzędzi do badań terenowych. Zakres badań gabinetowych objął dwie główne płaszczyzny analityczne:

Analiza uregulowań prawnych

Analizie poddano dokumenty prawne i programowe obowiązujące na poziomie unijnym, krajowym oraz regionalnym, w tym m.in.:

- wybrane akty prawne i strategiczne Unii Europejskiej dotyczące kształcenia ustawicznego i doradztwa zawodowego (np. Europejski program na rzecz umiejętności, rezolucje PE i komunikaty KE);
- ustawy oświatowe obowiązujące w Polsce;
- rozporządzenia MEN określające organizację doradztwa zawodowego, podstawy programowe oraz zasady udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej;
- dokumenty regionalne opracowane przez Kuratorium Oświaty i samorządy terytorialne.

Analiza ta miała na celu ukazanie formalnego kontekstu realizacji doradztwa zawodowego, zakresu obowiązków szkół i doradców, a także możliwości i ograniczeń wynikających z obowiązujących regulacji.

Statystyczna analiza danych i analiza literatury przedmiotu

Drugim komponentem badań gabinetowych była analiza danych ilościowych i jakościowych pozyskanych z dostępnych źródeł wtórnych, takich jak:

- Baza Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego (BDL GUS),

- System Informacji Oświatowej (SIO),
- literatura przedmiotu i raporty z wcześniejszych badań – zarówno ogólnopolskich, jak i regionalnych, w tym zleconych wcześniej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu.

Celem analizy danych statystycznych było nakreślenie tła społeczno-demograficznego regionu, ukazanie struktury szkolnictwa oraz identyfikacja potencjalnych dysproporcji terytorialnych w dostępie do usług doradczych. Z kolei przegląd literatury i wcześniejszych raportów pozwolił na uchwycenie kierunków dotychczasowych działań oraz zidentyfikowanie luk badawczych, które należało uzupełnić w toku obecnego projektu.

Badania gabinetowe były realizowane równolegle z opracowaniem koncepcji i narzędzi badawczych. Ich wyniki w istotny sposób przyczyniły się do lepszego zrozumienia problematyki badania i zwiększyły trafność przyjętych rozwiązań metodologicznych. Stanowiły także punkt odniesienia przy interpretacji danych uzyskanych w ramach badań terenowych.

W celu pogłębienia analizy funkcjonowania doradztwa zawodowego w szkołach województwa opolskiego, przeprowadzono badania jakościowe z wykorzystaniem techniki zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI – Focus Group Interview). Zastosowanie tej metody umożliwiło zebranie pogłębionych opinii oraz ocen dotyczących praktyk doradczych, ich skuteczności, barier w realizacji oraz oczekiwań interesariuszy wobec systemu doradztwa zawodowego.

Dobór uczestników wywiadów miał charakter celowy i ekspercki. Kryteria selekcji koncentrowały się na doświadczeniu zawodowym, znajomości funkcjonowania doradztwa zawodowego w praktyce oraz roli pełnionej w systemie edukacyjnym lub otoczeniu społeczno-gospodarczym. W skład grup fokusowych weszli przedstawiciele różnych środowisk, co zapewniło wieloperspektywiczność wypowiedzi i umożliwiło ukazanie złożoności analizowanego zagadnienia. W badaniu FGI wzięli udział:

- dyrektorzy szkół podstawowych i ponadpodstawowych (liceów, techników, szkół branżowych I i II stopnia, szkół policealnych);
- osoby realizujące doradztwo zawodowe w szkołach (doradcy zawodowi, pedagodzy, nauczyciele realizujący zadania z zakresu doradztwa);
- koordynatorzy wojewódzcy systemu oświaty (reprezentanci Urzędu Marszałkowskiego, Kuratorium Oświaty, Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej);
- przedstawiciele organizacji pracodawców i partnerów społeczno-gospodarczych.

Każdy z wywiadów grupowych (zaplanowano ich dwa) został przeprowadzony w formule online z wykorzystaniem zaplecza technicznego zapewnionego przez Wykonawcę. W spotkaniach uczestniczyło po 6–8 osób. Decyzja o realizacji spotkań w trybie zdalnym wynikała z chęci zapewnienia większej dostępności uczestników oraz zminimalizowania potencjalnych barier logistycznych i organizacyjnych. Forma online umożliwiła również udział osób reprezentujących szkoły z terenów wiejskich i mniejszych ośrodków miejskich, co przyczyniło się do zróżnicowania perspektyw i uniknięcia nadreprezentacji rozmówców z dużych miast.

Wywiady prowadzone były przez doświadczonego moderatora, według wcześniej opracowanego scenariusza obejmującego kluczowe zagadnienia badawcze. Moderator czuwał nad przebiegiem dyskusji, dbał o swobodę wypowiedzi uczestników i zapewniał, że wszystkie istotne wątki zostały poruszone. Rozmowy zostały nagrane, a następnie poddane transkrypcji i analizie z wykorzystaniem klucza kategoryzacyjnego, umożliwiającego uporządkowanie treści według tematycznych obszarów analitycznych.

Zakres tematyczny FGI objął m.in.:

- ocenę organizacji i jakości doradztwa zawodowego w szkołach;
- identyfikację barier systemowych, organizacyjnych i kadrowych;
- ocenę współpracy między instytucjami zaangażowanymi w doradztwo;
- oczekiwania interesariuszy wobec systemu doradztwa;
- dobre praktyki i potencjalne rozwiązania usprawniające proces doradczy.

Uzyskane w trakcie FGI wypowiedzi pozwoliły na pogłębione rozpoznanie problematyki doradztwa zawodowego, weryfikację danych ilościowych oraz identyfikację obszarów wymagających szczególnej uwagi w dalszych etapach analizy. Wnioski z badań jakościowych stanowią istotne uzupełnienie wyników badań ankietowych i tworzą razem spójną podstawę dla opracowania rekomendacji końcowych.

Badania ilościowe zrealizowane w ramach projektu miały charakter kompleksowy i objęły cztery zasadnicze grupy respondentów: dyrektorów szkół, doradców zawodowych (lub osoby realizujące zadania doradcze), uczniów oraz absolwentów. Zastosowano techniki ankietyzacyjne w modelu **mixed-mode**, obejmujące metody CAWI (ankieta internetowa), CATI (wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo), CAPI i PAPI (ankieta audytoryjna), co pozwoliło na uzyskanie wysokiego wskaźnika realizacji próby oraz wiarygodnych danych statystycznych.

Dyrektorzy szkół podstawowych i ponadpodstawowych

Cel badania: Pozyskanie danych na temat organizacji doradztwa zawodowego w szkołach, jego uwarunkowań instytucjonalnych, sposobów realizacji oraz postrzeganych barier i potrzeb.

Zakres badania: Badanie miało charakter populacyjny – objęło **550 szkół publicznych i niepublicznych** województwa opolskiego (szkoły podstawowe, branżowe I i II stopnia, technika, licea ogólnokształcące, szkoły policealne). W każdej z placówek realizowano **1 ankietę dyrektorską**.

Technika realizacji: Podstawową metodą była ankieta internetowa (CAWI), wspomagana rozmową telefoniczną (CATI) w przypadku braku odpowiedzi lub niepełnego wypełnienia kwestionariusza.

Przykładowe wątki poruszane w ankiecie:

- organizacja doradztwa zawodowego w szkole (programy, dokumenty, harmonogramy);
- zasoby kadrowe i infrastrukturalne;
- współpraca z instytucjami zewnętrznymi;
- ocena efektywności podejmowanych działań;
- zidentyfikowane bariery i potrzeby w zakresie doradztwa.

Doradcy zawodowi / osoby realizujące doradztwo zawodowe

Cel badania: Diagnoza warunków pracy, zakresu zadań, poziomu kompetencji oraz stosowanych metod w realizacji doradztwa zawodowego w praktyce szkolnej.

Zakres badania: Badaniem objęto **doradców zawodowych** lub inne osoby wyznaczone do realizacji doradztwa w każdej z 550 szkół, w których realizowano również badanie wśród dyrektorów.

Technika realizacji: Ankieta CAWI z uzupełnieniem przez CATI w przypadku braku lub niepełnej odpowiedzi.

Przykładowe wątki poruszane w ankiecie:

- rola i zadania w zakresie doradztwa;
- formy i narzędzia pracy z uczniami;
- ocena wsparcia ze strony szkoły i instytucji zewnętrznych;
- potrzeby szkoleniowe i bariery w pracy;
- współpraca z rodzicami i innymi nauczycielami.

Uczniowie klas 7–8 szkół podstawowych oraz uczniowie ostatnich klas szkół ponadpodstawowych

Cel badania: Poznanie doświadczeń i opinii uczniów na temat doradztwa zawodowego oraz ocena jego wpływu na wybory edukacyjne i zawodowe.

Zakres badania: Zrealizowano łącznie **1000 ankiet**:

- 300 wśród uczniów klas 7 i 8 szkół podstawowych,
- 700 wśród uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych (licea, technika, szkoły branżowe I i II stopnia, szkoły policealne).

Technika realizacji: Ankieta audytoryjna (CAPI/PAPI) przeprowadzana w szkołach w obecności ankietera, który udzielał instrukcji i pomocy w trakcie badania.

Przykładowe wątki poruszane w ankiecie:

- dostępność i jakość doradztwa zawodowego w szkole;
- przydatność działań doradczych;
- poziom zaangażowania rodziców i nauczycieli;
- czynniki wpływające na wybór dalszej ścieżki edukacyjnej;
- oczekiwania względem doradztwa zawodowego.

Absolwenci szkół podstawowych i ponadpodstawowych

Cel badania: Ocena retrospektywna skuteczności doradztwa zawodowego w kontekście faktycznych wyborów edukacyjnych i zawodowych dokonanych przez młodzież.

Zakres badania: Zrealizowano badanie na reprezentatywnej próbie **1000 absolwentów** szkół podstawowych i ponadpodstawowych, z uwzględnieniem struktury typów szkół, płci oraz lokalizacji (powiaty).

Technika realizacji: Ankieta internetowa (CAWI), uzupełniana wywiadem telefonicznym (CATI) dla osób, które nie wypełniły formularza online.

Przykładowe wątki poruszane w ankiecie:

- ocena działań doradczych z perspektywy czasu;
- wpływ doradztwa na decyzje edukacyjne i zawodowe;
- adekwatność wsparcia względem potrzeb i aspiracji;
- bariery w podejmowaniu decyzji o dalszej nauce;
- rola rodziców i nauczycieli w kształtowaniu decyzji.

Rodzice lub opiekunowie prawni uczniów 7 i 8 klas szkół podstawowych oraz ostatnich klas szkół ponadpodstawowych (licea ogólnokształcące, technika, szkoły branżowe I i II stopnia, szkoły policealne).

Cel badania: ocena poziomu zaangażowania i wpływu rodziców na wybory edukacyjne i zawodowe swoich dzieci oraz ich zainteresowana współpracą w proces doradztwa zawodowego.

Zakres badania: badanie zrealizowano wśród rodziców i opiekunów prawnych uczniów 7 i 8 klas szkół podstawowych na próbie 346 osób oraz wśród rodziców i opiekunów prawnych uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych na próbie 710 osób.

Technika realizacji: Ankieta audytoryjna.

Przykładowe wątki poruszane w ankiecie:

- znajomość wśród rodziców narzędzi wspierających decyzje zawodowe i edukacyjne ich dzieci,
- częstotliwość rozmów z dziećmi na temat planów edukacyjnych,
- preferencje dotyczące rekomendowanych szkół i zawodów,
- motywy stojące za tymi rekomendacjami,
- współpraca ze szkołą w zakresie wyborów edukacyjnych i zawodowych ich dzieci.

Wszystkie pomiary ilościowe zostały poprzedzone pretestem narzędzi badawczych oraz procedurą pozyskiwania zgód (w szczególności w przypadku uczniów i absolwentów niepełnoletnich). Próby badawcze zostały dobrane z zachowaniem zasad losowości i proporcjonalności, zapewniając reprezentatywność wyników na poziomie województwa opolskiego.

ZAPEWNIENIE RZETELNOŚCI WYNIKÓW BADAŃ

Rzetelność i jakość uzyskanych wyników badania stanowiły kluczowy priorytet na każdym etapie jego realizacji. W tym celu wdrożono szereg rozwiązań organizacyjnych, proceduralnych i metodologicznych, które miały na celu zagwarantowanie wysokiej wartości poznawczej zgromadzonych danych, minimalizację ryzyk oraz eliminację błędów badawczych.

Standaryzacja procedur badawczych

Jednym z głównych mechanizmów zapewniających spójność i porównywalność danych było zastosowanie jednolitych i standaryzowanych narzędzi badawczych. Wszystkie kwestionariusze i scenariusze (zarówno do badań ilościowych, jak i jakościowych) zostały opracowane przez zespół metodologiczny w oparciu o wcześniej zidentyfikowane obszary tematyczne, a następnie poddane pretestom. Pretesty pozwoliły wychwycić ewentualne niejasności w sformułowaniu pytań, ocenić logikę przejść między pytaniami oraz zweryfikować czas trwania wywiadu lub ankiety.

Dodatkowo, w badaniach ilościowych zastosowano tzw. *reguły przejścia* – czyli algorytmy sterujące kolejnością zadawanych pytań w zależności od udzielonych odpowiedzi. Instrukcje dla ankierów zawierały także precyzyjne wytyczne dotyczące sposobu komunikacji z respondentem, co ograniczyło ryzyko błędów proceduralnych.

Szkolenie i nadzór nad zespołem badawczym

Wszystkie osoby zaangażowane w realizację badań zostały przeszkolone przez koordynatora projektu. Szkolenie objęło m.in. sposób prowadzenia rozmów, posługiwania się narzędziem badawczym, reagowania na pytania i wątpliwości respondentów oraz techniczne aspekty realizacji ankiet w trybie online i telefonicznym. Szczególny nacisk położono na etyczne standardy kontaktu z uczestnikami badania oraz zachowanie neutralności i bezstronności.

W przypadku badań jakościowych moderatorem był doświadczony badacz posiadający odpowiednie kompetencje w zakresie prowadzenia zogniskowanych wywiadów grupowych. Jego rolą było nie tylko

moderowanie przebiegu dyskusji, ale także czuwanie nad tym, aby wszystkie istotne zagadnienia zostały poruszone, a uczestnicy mieli komfort wypowiedzi.

Procedury kontroli jakości danych

W toku realizacji badań ilościowych na bieżąco monitorowano kompletność i poprawność zbieranych danych. Stosowano wewnętrzne systemy kontroli jakości, obejmujące:

- weryfikację poprawności logicznej odpowiedzi w czasie rzeczywistym;
- analizę czasu trwania wywiadu;
- analizę współczynnika odpowiedzi i prób jego poprawy (np. poprzez dodatkowe przypomnienia e-mailowe i telefoniczne);
- ponowne skontaktowanie się z wybranymi respondentami w celu sprawdzenia zgodności odpowiedzi (tzw. back-check).

W badaniach FGI kontrola jakości polegała na sporządzeniu i analizie pełnych transkrypcji rozmów, które zostały następnie zakodowane z użyciem kluczy analitycznych i przeanalizowane w oparciu o przyjęte kategorie tematyczne.

Minimalizacja ryzyk metodologicznych i organizacyjnych

W celu ograniczenia ryzyka związanego z jakością danych, przyjęto strategię tzw. zarządzania ryzykiem badawczym. Obejmuje ona identyfikację potencjalnych problemów (np. „efekt ankietera”, niska responsywność, niekompletność danych) oraz wdrożenie środków zaradczych, takich jak:

- stosowanie nieinwazyjnych i neutralnych sformułowań w pytaniach;
- utrzymywanie kontaktu z respondentami na różnych etapach badania;
- wykorzystanie elastycznych technik zbierania danych (CAWI/CATI/CAPI/PAPI);
- rozbudowany system wsparcia dla ankieterów i moderatorów.

Etyka badawcza i bezpieczeństwo danych

Wszystkie działania badawcze realizowane były z poszanowaniem zasad etyki badań społecznych. Uczestnicy badania byli informowani o jego celu, sposobie przetwarzania danych, dobrowolności udziału oraz możliwości rezygnacji na każdym etapie. Dane gromadzono w sposób zapewniający anonimowość respondentów oraz bezpieczeństwo informacji – zarówno na poziomie technicznym (szyfrowanie, zabezpieczenia systemowe), jak i proceduralnym (ograniczony dostęp do danych, nadzór koordynatora projektu).

Dzięki zastosowaniu powyższych rozwiązań, możliwe było zapewnienie wysokiej wiarygodności wyników oraz ich przydatności do formułowania wniosków i rekomendacji dotyczących rozwoju doradztwa zawodowego w województwie opolskim.

STRESZCZENIE

Uwarunkowania systemowe doradztwa zawodowego

Analiza dokumentów i regulacji wskazuje na wysoki poziom formalizacji doradztwa zawodowego w szkołach regionu. Aż 95,6% placówek deklarowało posiadanie dokumentów regulujących świadczenie doradztwa, takich jak Wewnętrzny System Doradztwa Zawodowego (88,7%) czy program realizacji doradztwa (89%). Znaczna część szkół (80,9%) poddawała dokumenty konsultacjom, przy

czym dominowały konsultacje wewnętrzne (100% – rada pedagogiczna, 57,1% – samorząd uczniowski, 55% – rada rodziców), natomiast współpraca z instytucjami zewnętrznymi miała marginalny charakter (np. tylko 15,7% szkół konsultowało dokumenty z pracodawcami).

Doradcy zawodowi ocenili podstawę programową generalnie pozytywnie – szczególnie w zakresie kształtowania świadomości uczniów dotyczącej planowania kariery (59,6%) oraz poznawania mocnych i słabych stron (70,8%). Niżej oceniono treści praktyczne: znajomość prawa pracy (28,5%) czy samozatrudnienie (34%). Ponad połowa badanych (53,8%) uznała, że obecna liczba godzin doradztwa jest niewystarczająca, a zdecydowana większość (71,9%) poparła wprowadzenie doradztwa jako odrębnego przedmiotu w wymiarze co najmniej jednego semestru.

Organizacja i realizacja doradztwa zawodowego

Doradztwo zawodowe było formalnie realizowane w 95,5% szkół, lecz jego intensywność pozostaje ograniczona. W szkołach podstawowych średnia liczba godzin wynosiła 10 w klasie VII i 7,8 w klasie VIII. W szkołach ponadpodstawowych wartości te były jeszcze niższe: w liceach od 2,3 do 3,4 godziny rocznie, a w technikach od 2,4 do 3,4. Źródłem finansowania doradztwa były przede wszystkim środki przyznane przez organ prowadzący (83,7% szkół), podczas gdy projekty unijne odgrywały niewielką rolę (2,2%).

Zadania doradcze realizowali głównie nauczyciele przedmiotowi w ramach etatu (76,5% szkół), a jedynie 23,5% placówek zatrudniało doradców wyłącznie do tego celu. W szkołach bez odrębnych doradców zadania przejmowali najczęściej nauczyciele (58,6%) i pedagodzy szkolni (16%). Jeśli chodzi o formy organizacyjne, dominowały zajęcia odrębne (96,4% szkół), ale równie często doradztwo realizowano w ramach godzin wychowawczych (88,1%) czy treści innych przedmiotów (78,2%). Taki model sprzyja rozproszeniu działań i utrudnia systematyczność wsparcia.

Kadry doradztwa zawodowego

Szkolni doradcy zawodowi często łączą różne role szkolne, co prowadzi do przeciążenia zadaniami. Znaczna część posiada kwalifikacje formalne, jednak możliwości doskonalenia zawodowego są ograniczone, gdyż brakuje regularnych szkoleń oraz spójnych ścieżek awansu. Postuluje się utworzenie sieci wsparcia i programów podnoszących prestiż oraz efektywność pracy doradców.

Narzędzia i środki dydaktyczne

Deklaracje dyrektorów i doradców wskazują na wykorzystywanie narzędzi cyfrowych, jednak uczniowie często nie odnotowują ich obecności w praktyce. Brakuje zajęć o charakterze interaktywnym, co ogranicza potencjał technologii w doradztwie. Materiały dydaktyczne przygotowane przez Ośrodek Rozwoju Edukacji są powszechnie znane, lecz nie zawsze wykorzystywane. Najczęściej wskazywaną trudnością jest brak ich aktualizacji oraz niedostosowanie do lokalnych uwarunkowań edukacyjnych i gospodarczych.

Warunki pracy doradców zawodowych

Warunki pracy doradców są zróżnicowane. Choć większość szkół zapewnia podstawowe pomieszczenia, to często brakuje wyposażenia multimedialnego i przestrzeni do indywidualnych rozmów z uczniami. Niedostatki infrastrukturalne ograniczają skuteczność działań i wpływają negatywnie na komfort pracy doradców.

Współpraca w doradztwie zawodowym

Choć znaczenie współpracy z instytucjami zewnętrznymi jest powszechnie uznawane, faktyczny poziom tej współpracy pozostaje niski. Szkoły najczęściej ograniczają się do okazjonalnych spotkań z

przedstawicielami zawodów, natomiast długofalowe partnerstwa z pracodawcami, urzędami pracy czy uczelniami są rzadkością. Tymczasem to właśnie tego typu współpraca mogłaby zwiększyć praktyczny wymiar doradztwa i lepiej przygotować młodzież do wejścia na rynek pracy.

Bariery i wyzwania i potrzeby

Najważniejsze bariery w realizacji doradztwa zawodowego to niedobór godzin lekcyjnych (wskazywany przez 53,8% doradców), przeciążenie kadry innymi obowiązkami oraz ograniczone finansowanie. Strukturalne braki sprawiają, że doradztwo często postrzegane jest jako element dodatkowy, a nie integralna część edukacji. W konsekwencji jego ranga w oczach uczniów i rodziców jest zaniżona.

Zidentyfikowane potrzeby koncentrują się na czterech obszarach: (1) zwiększenie liczby godzin i wprowadzenie doradztwa jako osobnego przedmiotu, (2) rozwój współpracy ze środowiskiem zewnętrznym, (3) zapewnienie aktualnych i praktycznych materiałów dydaktycznych, (4) podnoszenie prestiżu zawodu doradcy poprzez szkolenia i systemowe wsparcie. Doradcy i dyrektorzy zgodnie podkreślają, że bez inwestycji w te obszary efektywność doradztwa będzie ograniczona.

Perspektywa uczniów i absolwentów oraz rodziców

Uczniowie oceniają doradztwo raczej pozytywnie, lecz często wskazują na jego nadmiernie teoretyczny charakter. Brakuje elementów praktycznych, takich jak symulacje rozmów kwalifikacyjnych czy warsztaty z pracodawcami. Uczniowie oczekują też większej personalizacji zajęć. Plany edukacyjno-zawodowe uczniów są zróżnicowane, część stawia na dalszą edukację, inni wybierają szybkie wejście na rynek pracy.

Absolwenci oceniają doradztwo z perspektywy czasu. Dla wielu było ono pomocne, jednak niedostatecznie przygotowało ich do wyzwań rynku pracy, zwłaszcza w zakresie wiedzy o prawie pracy i przedsiębiorczości. Zdecydowana większość znalazła zatrudnienie zgodne z kwalifikacjami, lecz widoczna jest grupa wymagająca dodatkowego wsparcia adaptacyjnego.

W opinii rodziców doradztwo powinno być bardziej powiązane z realiami rynku pracy i rozwijać praktyczne umiejętności dzieci. Zidentyfikowano potrzebę intensyfikacji współpracy na linii szkoła - rodzina poprzez partnerskie działania, zamiast jedynie wymiany informacji.

ROZDZIAŁ 1: Uwarunkowania systemowe doradztwa zawodowego

ZAGADNIENIE BADAWCZE 1: DOKUMENTY REGULUJĄCE SPOSÓB ŚWIADCZENIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

Doradztwo zawodowe stanowi istotny element polityki edukacyjnej w Polsce, której celem jest nie tylko zapewnienie młodzieży szerokiego dostępu do wiedzy o zawodach, ale również wspieranie ich w podejmowaniu świadomych decyzji edukacyjno-zawodowych. Na przestrzeni ostatnich lat doradztwo zawodowe zostało włączone w struktury instytucjonalne szkół, a jego funkcjonowanie zostało szczegółowo uregulowane w aktach prawnych. Podstawowym dokumentem określającym ramy realizacji doradztwa zawodowego w systemie oświaty jest Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego⁵. Reguluje ono m.in. cele i treści

⁵ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego Dz. U. z 2019 r. poz. 325 wraz z załącznikami: *załącznik nr 1*-przedszkola, oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych i inne formy wychowania przedszkolnego; *załącznik nr 2*-klasy I-VI szkół podstawowych; *załącznik nr 3*-klasy VII i VIII szkół podstawowych i szkoły ponadpodstawowe; *załącznik nr 4*-branżowe szkoły I stopnia; *załącznik nr 5*-licea ogólnokształcące; *załącznik nr 6*-technika; *załącznik nr 7-52 rozporządzenia*-branżowe szkoły II stopnia, szkoły policealne i szkoły dla dorosłych. Rozporządzenie to opiera się na wcześniejszych regulacjach ustawowych *Prawo oświatowe* (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082 ze zm.); art. 26a ust. 1 ustawy z

programowe, a także obowiązek opracowania przez szkoły stosownych dokumentów organizacyjno-programowych, takich jak Wewnętrzny System Doradztwa Zawodowego, program realizacji doradztwa zawodowego czy plan pracy doradcy zawodowego.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że formalizacja działań w zakresie doradztwa zawodowego służy ich ujednoliceniu, profesjonalizacji oraz integracji z codziennym funkcjonowaniem szkoły⁶. Dokumenty te mają również istotne znaczenie w kontekście zapewnienia jakości wsparcia doradczego, a ich obecność i stosowanie są niejednokrotnie postrzegane jako wskaźnik dojrzałości systemu doradztwa zawodowego w danej placówce edukacyjnej. Ich rola nie ogranicza się jednak do funkcji administracyjnych, w dobrze zaprojektowanym systemie wewnętrznym pełnią funkcję planistyczną, diagnostyczną oraz ewaluacyjną.

Szczególne znaczenie ma również proces opracowywania tych dokumentów, który zgodnie z obowiązującymi regulacjami powinien być poprzedzony konsultacjami z różnymi grupami interesariuszy: radą pedagogiczną, rodzicami, uczniami, a także tam, gdzie to możliwe z instytucjami wspierającymi, takimi jak poradnie psychologiczno-pedagogiczne czy lokalni pracodawcy. Włączenie szerokiego grona partnerów sprzyja lepszemu dostosowaniu działań doradczych do rzeczywistych potrzeb uczniów i lokalnego rynku pracy.

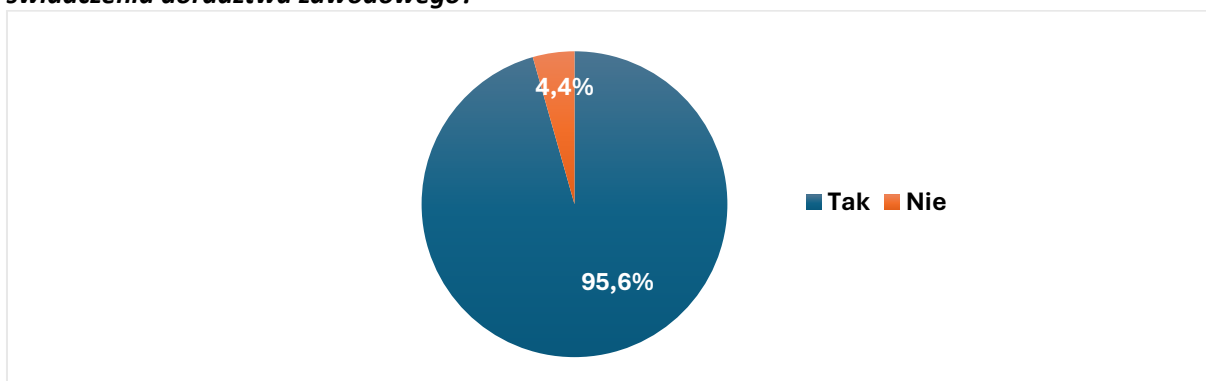
Celem niniejszej części raportu jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, w jakim stopniu szkoły województwa opolskiego, w roku szkolnym 2023/2024, posiadały i stosowały wymagane dokumenty regulujące sposób świadczenia doradztwa zawodowego oraz czy proces ich tworzenia był zgodny z duchem partycypacyjnego podejścia promowanego przez ustawodawcę. Szczególna uwaga została zwrócona na charakterystykę typów dokumentów wdrażanych w szkołach oraz na to, czy były one konsultowane z interesariuszami edukacyjnymi i społecznymi.

Wyniki ankiety przeprowadzonej wśród dyrektorów szkół wskazują na wysoki poziom formalizacji doradztwa zawodowego. Aż 95,6% badanych placówek zadeklarowało posiadanie dokumentów regulujących sposób świadczenia doradztwa zawodowego w roku szkolnym 2023/2024. Jest to wynik bardzo pozytywny i świadczy o tym, że szkoły stosują się do obowiązujących regulacji prawnych.

dnia 14 grudnia 2016 r. §2 r. oraz na Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z 16.08.2018 r. w sprawie doradztwa zawodowego. Dz.U. 2018 poz. 1675 (z późn. zm.) i w swej istocie nawiązuje także do dokumentów UE, między innymi do: Komunikatu Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – *Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności* (1.07.2020) oraz do Komunikatu Komisji zatytułowany *Utworzenie europejskiego obszaru edukacji do 2025 r.* (COM(2020)0625) oraz towarzyszącego mu dokumentu roboczego służb Komisji (SWD(2020)0212).

⁶ Alina Dziurkowska, Małgorzata Skoryna, Edyta Załoga, Wewnętrzny system doradztwa zawodowego. Wzorcowe rozwiązania organizacyjne funkcjonowania WSDZ dla szkoły podstawowej. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017, s.3.

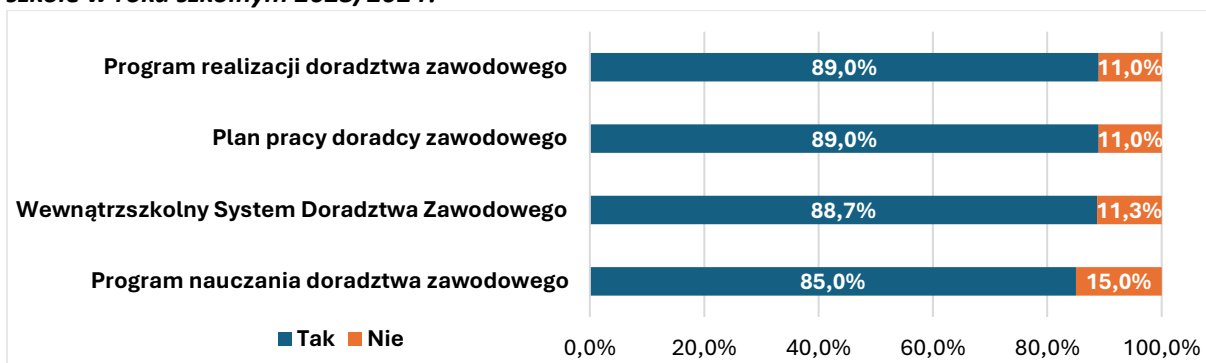
Wykres 1 Czy w roku szkolnym 2023/2024 szkoła posiadała dokumenty regulujące sposób świadczenia doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Zróżnicowanie tych dokumentów wskazuje na kompleksowość podejścia szkół do organizacji działań doradczych. Oznacza to, że w większości placówek opracowywana jest zarówno ogólna strategia (system i program), jak i konkretne plany operacyjne (np. plan pracy doradcy).

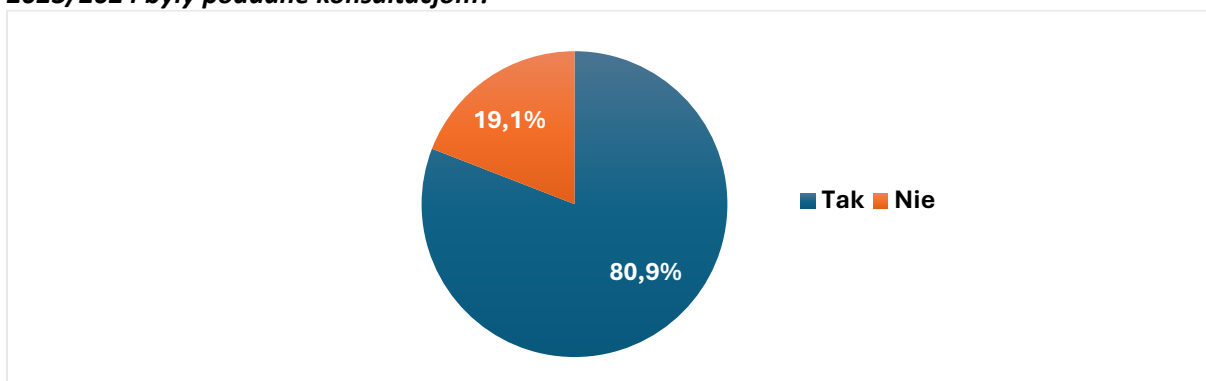
Wykres 2 Jakie dokumenty regulujące sposób świadczenia doradztwa zawodowego obowiązywały w szkole w roku szkolnym 2023/2024?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Istotnym aspektem systemowego podejścia jest również partycypacyjny charakter tworzenia dokumentacji. Z danych wynika, że 80,9% szkół poddało swoje dokumenty konsultacjom.

Wykres 3 Czy dokumenty regulujące sposób świadczenia doradztwa zawodowego w roku szkolnym 2023/2024 były poddane konsultacjom?

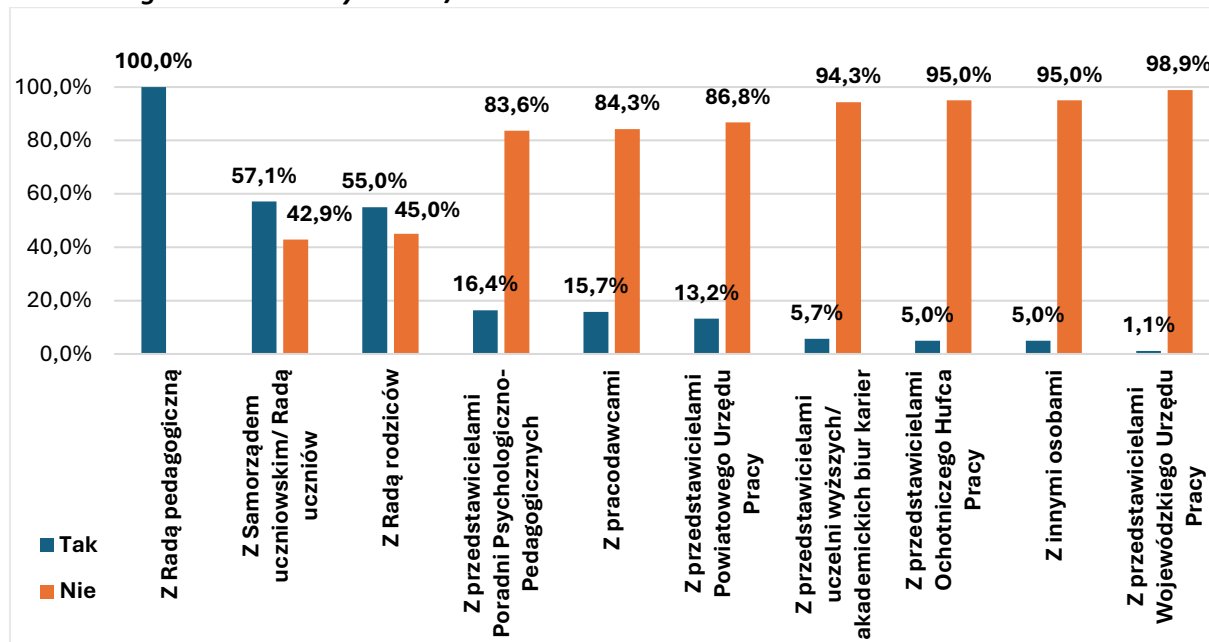


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Najczęściej w konsultacjach brali udział członkowie rad pedagogicznych (100% przypadków). Równie istotne jest także zaangażowanie innych grup, w tym: samorządów uczniowskich (57,1%) oraz rad rodziców (55%). Zdecydowanie rzadziej dokumenty konsultowano z przedstawicielami zewnętrznymi.

instytucji, takich jak poradnie psychologiczno-pedagogiczne (16,4%), pracodawcy (15,7%), czy powiatowe urzędy pracy (13,2%). Najrzadziej, poniżej 6%, wskazywano na konsultacje z przedstawicielami uczelni, Ochotniczych Hufców Pracy czy Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Wykres 4 Z kim były konsultowane dokumenty regulujące sposób świadczenia doradztwa zawodowego w roku szkolnym 2023/2024?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Powyższe dane wskazują, że mimo formalnego przygotowania dokumentów, współpraca z otoczeniem społeczno-gospodarczym szkoły jest wciąż niewystarczająca. Tymczasem, jak wynika z analiz Instytutu Badań Edukacyjnych to właśnie współpraca z pracodawcami i instytucjami rynku pracy może zwiększyć praktyczny wymiar działań doradczych i lepiej dostosować je do realiów rynku pracy⁷.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 2: OCENA ZMIAN PRAWNYCH

Zmiany w obszarze regulacji prawnych dotyczących doradztwa zawodowego są odpowiedzią na dynamicznie zmieniający się rynek pracy oraz rosnącą potrzebę lepszego przygotowania młodzieży do wejścia w życie zawodowe.

Zgodnie z badaniami i analizami eksperckimi wprowadzenie na każdym etapie edukacyjnym podstawy programowej oraz obligatoryjnych zajęć i konkretnych ram czasowych, określających minimalną liczbę godzin przeznaczonych na działania doradcze spotkało się z różnorodnym odbiorem wśród doradców zawodowych i nauczycieli. Z jednej strony doceniano fakt, że treści programowe zyskały formalne umocowanie, co pozwalało na większą przewidywalność działań oraz planowanie rozwoju kompetencji uczniów w sposób ciągły. Z drugiej strony zwracano uwagę na ograniczenia związane z niewystarczającą liczbą godzin oraz fragmentaryzacją zajęć, która nie zawsze sprzyjała efektywnej pracy z uczniami⁸.

⁷ Marta Koch-Kozioł, Jak stworzyć wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego (WSDZ) i program realizacji doradztwa zawodowego na dany rok szkolny z przykładami dobrych praktyk dla szkoły podstawowej i ponadpodstawowej. Instytut Badań Edukacyjnych. Warszawa 2023, s. 7–8; Indira Lachowicz, Innowacje pedagogiczne. Poradnik dla nauczycieli. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2023, s. 10.

⁸ Piotr Fuchs, Przemysław Kozak, Zofia Rutkowska, Elżbieta Stosio-Sielach, Metaewaluacja rezultatów działań PO WER w obszarze edukacji oraz rola e-materiałów w cyfryzacji oświaty. Raport końcowy, MEN, Poznań–Warszawa 2024, s.79-80.

Literatura przedmiotu akcentuje, że skuteczność doradztwa zawodowego jest bezpośrednio powiązana z jakością i spójnością treści programowych oraz możliwością ich rzeczywistej realizacji. W kontekście polskich szkół wielu praktyków i badaczy wskazuje na konieczność dalszego dostosowania przepisów do warunków lokalnych oraz potrzeb edukacyjnych i rozwojowych młodzieży. Postulaty te obejmują m.in. zwiększenie liczby godzin doradztwa zawodowego oraz wprowadzenie go jako odrębnego przedmiotu w programie nauczania⁹.

Niniejszy podrozdział raportu ma na celu analizę opinii doradców zawodowych na temat obowiązujących podstaw programowych i organizacji zajęć. Pierwszy obszar analizy koncentruje się na tym, na ile treści programowe wspierają rozwój kluczowych kompetencji uczniów (planowanie kariery, komunikacja interpersonalna, znajomość rynku pracy czy przedsiębiorczość). Natomiast drugi na ocenie wystarczalności liczby godzin oraz postulatów związanych z potencjalnym wprowadzeniem doradztwa zawodowego jako pełnoprawnego przedmiotu nauczania.

Ocena podstawy programowej z zakresu doradztwa zawodowego jest zróżnicowana, ale ogólnie pozytywna. Na pytanie o to, w jakim stopniu treści podstawy programowej sprzyjają określonym aspektom rozwoju uczniów, najwięcej odpowiedzi pozytywnych uzyskały: „poznanie przez uczniów swoich mocnych i słabych stron” (70,8%) oraz „rozbudzenie świadomości planowania kariery” (59,6%). Oznacza to, że doradcy zawodowi postrzegają podstawę jako efektywne narzędzie w budowaniu samoświadomości edukacyjno-zawodowej uczniów.

Nieco niższe oceny dotyczą treści bardziej praktycznych: „znajomość prawa pracy” (tylko 28,5% wskazań w skali wysokiej i bardzo wysokiej), „samozatrudnienie” (34%) czy „redagowanie dokumentów aplikacyjnych” (46,2%). Wynika z tego, że mimo obowiązywania jednolitej podstawy, pewne obszary, szczególnie te związane z rynkiem pracy i przedsiębiorczością, nie są dostatecznie rozwinięte lub skutecznie realizowane w praktyce. Zidentyfikowane w badaniu tendencje potwierdzają także inne opracowania¹⁰.

Tabela 1 Jak Pan/i ocenia określoną w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. podstawę programową z zakresu doradztwa zawodowego. W jakim stopniu określone w podstawie treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego sprzyjają poszczególnym wymienionym kwestiom?

	Procent						
	W bardzo wysokim	W wysokim	W średnim	W niskim	W bardzo niskim	W ogóle	Ogółem
Rozbudzenie wśród uczniów świadomości konieczności planowania rozwoju i kariery zawodowej	10,6	49,0	37,5	2,2	0,0	0,6	100,0
Poznanie przez uczniów mocnych i słabych stron oraz talentów i predyspozycji, w oparciu o	14,1	56,7	25,3	3,2	0,6	0,0	100,0

⁹ Małgorzata Borawska, Anita Fabrycka, Zbigniew Pancer, Diagnoza w zakresie potencjału doradztwa edukacyjno-zawodowego w regionie. Gdańsk: Centrum Edukacji Nauczycieli, 2014, s. 66-67.

¹⁰ Piotr Fuchs (red.), Zofia Rutkowska, Elżbieta Stosio-Sielach, Piotr Stronkowski, Ewaluacja wsparcia doradztwa zawodowego w obszarze oświaty. Badanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego PO WER. Raport końcowy, Poznań: Piotr Fuchs Smart Research dla MEiN, 2022, s. 147.

które powinni planować swój rozwój edukacyjno-zawodowy							
Doskonalenie przez uczniów umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej i współdziałania	11,9	42,9	37,2	7,1	0,3	0,6	100,0
Doskonalenie i rozwijanie przez uczniów umiejętności wystąpień publicznych i autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej	8,0	29,5	49,0	11,9	1,0	0,6	100,0
Doskonalenie i rozwijanie przez uczniów umiejętności redagowania dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny)	9,0	37,2	40,7	9,9	2,6	0,6	100,0
Promowanie wśród uczniów idei samozatrudnienia	7,4	26,6	44,2	16,7	3,2	1,9	100,0
Zapoznanie się uczniów z obowiązującym prawem pracy i prawem administracyjno-gospodarczym	6,7	21,8	41,7	23,1	3,8	2,9	100,0
Ogółem	9,7	37,7	39,4	10,6	1,6	1,1	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Kolejne analizowane zagadnienie dotyczyło oceny wystarczalności liczby godzin przeznaczonych na doradztwo zawodowe. Ponad połowa badanych doradców (53,8%) uznała, że jest ich zbyt mało, natomiast 45,6% oceniło ją jako wystarczającą. Rozkład odpowiedzi pozostaje zbliżony we wszystkich typach szkół, co wskazuje, że problem ma charakter systemowy. Najczęściej na niedobory zwracali uwagę doradcy zatrudnieni w szkołach podstawowych i technikach, gdzie potrzeby uczniów są zróżnicowane, a doradztwo zawodowe powinno być intensywniejsze.

Tabela 2 Czy Pana/i zdaniem określona w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. minimalna liczba godzin zajęć z doradztwa zawodowego jest odpowiednia i umożliwia pełną realizację treści programowych, czy też jest nieodpowiednia i nie umożliwia pełnej realizacji treści programowych?

	Procent			
	Jest za mało i powinna ulec zwiększeniu	Jest odpowiednia	Jest zbyt duża i powinna ulec zmniejszeniu	Ogółem
Szkoła podstawowa	58,8	40,8	0,4	100,0
Szkoła branżowa I stopnia	50,9	46,6	2,6	100,0
Szkoła branżowa II stopnia	47,2	52,8	0,0	100,0
Technikum	54,1	45,9	0,0	100,0
Liceum ogólnokształcące	53,6	45,5	0,9	100,0
Szkoła policealna	46,5	53,5	0,0	100,0
Ogółem	53,8	45,6	0,7	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Na koniec doradcy zostali zapytani o ocenę pomysłu wprowadzenia zajęć z doradztwa zawodowego w wymiarze co najmniej jednego semestru. Propozycja ta spotkała się z dużym poparciem - **71,9% respondentów** (suma odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”) wyraziło aprobatę dla tego rozwiązania. Taki wynik sugeruje, że doradcy zawodowi widzą konieczność bardziej systematycznego i długofalowego podejścia do tematu.

Tabela 3 Co Pan/i sądzi o wprowadzeniu przedmiotu/zajęć z doradztwa zawodowego w wymiarze minimum 1 semestru?

	Procent					Ogółem
	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	
Szkoła podstawowa	45,8	25,0	13,6	10,6	4,9	100,0
Szkoła branżowa I stopnia	46,3	25,6	12,4	11,6	4,1	100,0
Szkoła branżowa II stopnia	44,7	25,9	15,3	10,6	3,5	100,0
Technikum	43,8	29,2	15,4	7,7	3,8	100,0
Liceum ogólnokształcące	47,9	26,1	16,8	6,7	2,5	100,0
Szkoła policealna	47,6	23,8	14,3	10,7	3,6	100,0
Ogółem	46,0	25,9	14,4	9,7	4,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

WNIOSKI

Analiza danych pozyskanych w toku badań ankietowych oraz przegląd aktów prawnych i literatury specjalistycznej pozwalają na sformułowanie następujących wniosków w zakresie uwarunkowań systemowych doradztwa zawodowego w szkołach:

1. Wysoki poziom formalizacji dokumentów doradczych w szkołach

Zdecydowana większość szkół posiada wymagane dokumenty regulujące świadczenie doradztwa zawodowego, w tym programy, plany i wewnętrzne systemy. Oznacza to, że placówki edukacyjne wywiązują się z obowiązków wynikających z przepisów prawa oświatowego i traktują kwestie doradztwa zawodowego jako ważny element funkcjonowania szkoły.

2. Przewaga konsultacji wewnętrznych nad współpracą z otoczeniem zewnętrznym

Choć większość szkół deklaruje, że dokumenty doradcze były konsultowane, w praktyce konsultacje ograniczają się głównie do rady pedagogicznej, rzadziej obejmując uczniów, rodziców czy instytucje zewnętrzne (np. pracodawców, poradnie, urzędy pracy). Ograniczona współpraca z lokalnym środowiskiem może wpływać negatywnie na dopasowanie działań doradczych do realnych potrzeb rynku pracy.

3. Treści podstawy programowej oceniane pozytywnie, lecz z istotnymi niedoborami praktycznymi

Doradcy zawodowi wysoko oceniają podstawę programową w zakresie budowania świadomości uczniów i rozwoju ich samooceny. Natomiast elementy praktyczne, takie jak redagowanie dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacja, prawo pracy czy przedsiębiorczość, są postrzegane jako mniej efektywnie realizowane. Sugeruje to potrzebę doprecyzowania lub wzmocnienia tych komponentów w programach nauczania.

4. **Niewystarczająca liczba godzin przeznaczona na doradztwo zawodowe**

Ponad połowa badanych doradców zawodowych uważa, że obecna minimalna liczba godzin nie umożliwi pełnej realizacji podstawy programowej. Wskazuje to na konieczność rewizji obecnych ram czasowych, szczególnie w kontekście rosnących oczekiwań wobec doradztwa zawodowego jako narzędzia wspierającego decyzje edukacyjno-zawodowe uczniów.

5. **Wysokie poparcie dla wprowadzenia doradztwa zawodowego jako odrębnego przedmiotu**

Znacząca większość doradców zawodowych popiera wprowadzenie zajęć z doradztwa zawodowego w formie semestralnego przedmiotu. Propozycja ta mogłaby stanowić odpowiedź na problem niedoboru godzin oraz przyczynić się do zwiększenia rangi i efektywności doradztwa w polskim systemie edukacyjnym.

6. **Potrzeba dalszych działań legislacyjnych i organizacyjnych**

Uzyskane wyniki wskazują na konieczność doskonalenia uregulowań prawnych oraz praktyk wdrożeniowych w zakresie doradztwa zawodowego. Szczególna uwaga powinna zostać poświęcona pogłębianiu współpracy szkół z otoczeniem społeczno-gospodarczym, aktualizacji treści podstawy programowej oraz zwiększeniu nakładów czasowych i instytucjonalnych na działania doradcze.

ROZDZIAŁ 2: Organizacja i realizacja doradztwa zawodowego

ZAGADNIENIE BADAWCZE 3: ZAKRES REALIZACJI DORADZTWA

Współczesna edukacja mierzy się z dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy, na którym kluczową rolę odgrywają nie tylko kompetencje twarde, ale przede wszystkim umiejętność podejmowania trafnych decyzji edukacyjno-zawodowych. W tym kontekście doradztwo zawodowe w szkołach nabiera strategicznego znaczenia, jego zadaniem jest bowiem nie tylko przygotowanie ucznia do świadomego wyboru ścieżki kształcenia i zawodu, ale także wspieranie jego rozwoju osobistego i społecznego. W Polsce rola doradztwa zawodowego została w ostatnich latach znacząco wzmocniona, zarówno w przepisach prawa oświatowego, jak i w dokumentach strategicznych, takich jak Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030¹¹.

Zakres realizacji doradztwa zawodowego w szkołach zależy od wielu czynników, w tym od typu placówki, decyzji organów prowadzących, dostępności specjalistów, a także od świadomości dyrektorów i nauczycieli na temat znaczenia doradztwa w procesie edukacyjnym. Według badań IBE, zdecydowana większość szkół deklaruje realizację działań doradczych, jednak praktyczna realizacja zadań bywa zróżnicowana i niejednokrotnie ograniczona do formalnych działań o niewielkim wpływie na decyzje uczniów¹².

Dodatkowo, organizacja doradztwa zawodowego jest uwarunkowana przepisami prawa, zgodnie z którymi każda szkoła ma obowiązek realizowania działań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego na poziomie systemowym, instytucjonalnym i indywidualnym. Wymagania te dotyczą

¹¹ Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (tekst jedn.: Dz.U. z 2020 r., poz. 226. Zintegrowana strategia umiejętności 2030 (część ogólna i szczegółowa). Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie. Warszawa 2020. Załącznik do uchwały nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r. Strategia umiejętności OECD: Polska. Wnioski i rekomendacje. Streszczenie raportu. Warszawa 2019.

¹² Piotr Fuchs (red.), Zofia Rutkowska, Elżbieta Stosio-Sielach, Piotr Stronkowski, Ewaluacja wsparcia doradztwa zawodowego w obszarze oświaty..., op., cit. s.6.

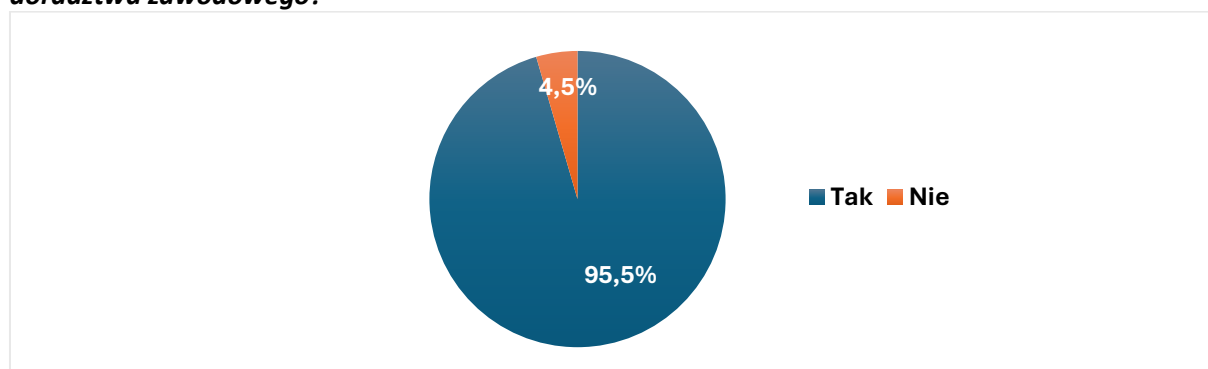
zarówno szkół podstawowych, jak i ponadpodstawowych. Ponadto szczególne znaczenie przypisuje się nie tylko systematycznemu prowadzeniu zajęć, ale także dokumentowaniu ich efektów.

Raporty ORE oraz badania Instytutu Badań Edukacyjnych wskazują, że choć formalnie w większości szkół deklaruje się prowadzenie doradztwa, to w praktyce jego rzeczywista realizacja bywa rozproszona i nieregularna. Rozwijanie efektywnych programów doradczych w szczególności utrudniają brak spójnych ram organizacyjnych i niewystarczające środki finansowe¹³.

W kontekście niniejszego badania istotne jest więc przyjrzenie się, czy zadania z zakresu doradztwa zawodowego są realizowane we wszystkich szkołach, w jakim zakresie godzinowym oraz jakie są źródła finansowania tych działań. Zrozumienie tych aspektów pozwala ocenić, czy doradztwo zawodowe jest traktowane jako integralny element procesu edukacyjnego, czy raczej jako formalność realizowana w minimalnym zakresie.

W badaniu ankietowym przeprowadzonym wśród dyrektorów szkół zapytano m.in. o to, czy w ich placówkach w roku szkolnym 2023/2024 były realizowane zadania z zakresu doradztwa zawodowego. W odpowiedzi aż 95,5% szkół zadeklarowało realizację takich działań, co wskazuje na powszechność formalnej obecności doradztwa w polskich szkołach.

Wykres 5 Czy w Pana/i szkole w roku szkolnym 2023/2024 były realizowane zadania z zakresu doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

W odpowiedziach tych szkół, które w roku szkolnym 2023/2024 doradztwa zawodowego nie prowadziły (4,5%) jako główne powody wskazano m.in. planowaną realizację zajęć w drugim semestrze, brak środków finansowych, braki kadrowe, czy też obecność doradcy jedynie w formie infolinii.

Analiza danych pozwala stwierdzić, że doradztwo zawodowe najczęściej obejmuje uczniów klas końcowych szkoły podstawowej oraz poszczególnych klas szkół ponadpodstawowych. W szkołach podstawowych największy średni wymiar godzin występuje w klasie VII (10 godzin) i VIII (7,8 godz.). Natomiast w szkołach ponadpodstawowych zakres godzin jest zróżnicowany w zależności od typu szkoły.

Tabela 4 Jeżeli w Pana/i szkole w roku szkolnym 2023/2024 były realizowane takie zajęcia to proszę zaznaczyć, w których klasach i wpisać w jakim wymiarze godzin.

Szkoły podstawowe	Średni wymiar godzin
Klasa VII	10

¹³ Katarzyna Podwójcic, Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015, s. 116; Piotr Fuchs (red.), Zofia Rutkowska, Elżbieta Stosio-Sielach, Piotr Stronkowski, Ewaluacja wsparcia doradztwa zawodowego w obszarze oświaty., op., cit., s. 4–5.

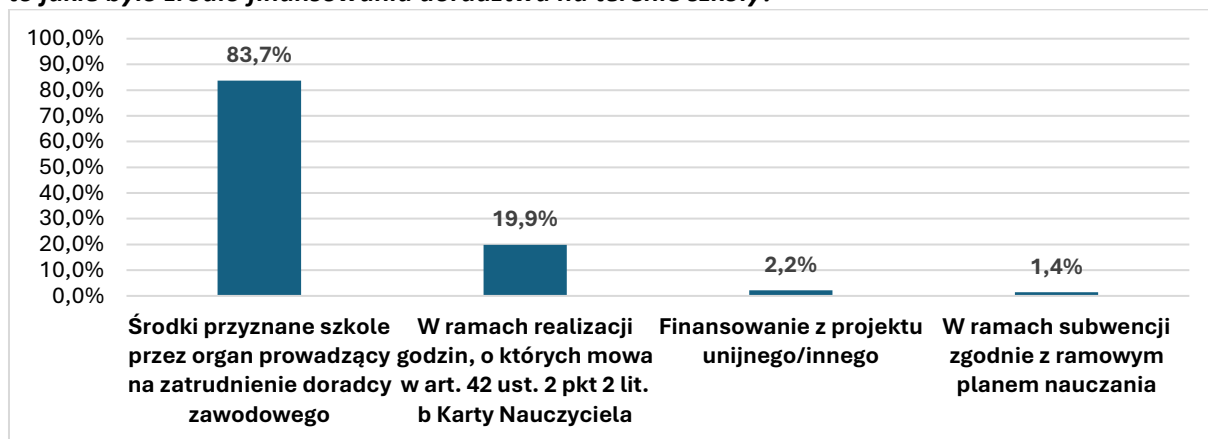
Klasa VIII	7,8
Szkoły branżowe	Średni wymiar godzin
Klasa I	2,6
Klasa II	2,6
Klasa III	3,0
Technika	Średni wymiar godzin
Klasa I	2,7
Klasa II	2,4
Klasa III	2,9
Klasa IV	3,4
Klasa V	2,9
Licea ogólnokształcące	Średni wymiar godzin
Klasa I	2,7
Klasa II	2,3
Klasa III	2,8
Klasa IV	3,4
Szkoły policealne	Średni wymiar godzin
Klasa I	3,1
Klasa II	2,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Pomimo tego, że doradztwo zawodowe jest formalnie obecne w większości szkół, jego intensywność, wyrażona liczbą godzin, jest niewielka, zwłaszcza w szkołach **ponadpodstawowych**, gdzie wybór dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej ma szczególne znaczenie. Można zatem stwierdzić, że doradztwo często ma charakter incydentalny, a nie systematyczny i kompleksowy.

Interesującym aspektem jest również kwestia finansowania działań doradczych. Dane pokazują, że dominującym źródłem finansowania (83,7%) są środki przyznane przez organ prowadzący na zatrudnienie doradcy zawodowego. Znacznie rzadziej doradztwo realizowane jest w ramach tzw. godzin przewidzianych w art. 42 ust. 2 Karty Nauczyciela (19,9%). Inne źródła finansowania, takie jak projekty unijne (2,2%) czy subwencja wynikająca z ramowego planu nauczania (1,4%), mają marginalne znaczenie. Pokazuje to, że realizacja doradztwa w dużej mierze zależy od decyzji i możliwości finansowych organów prowadzących.

Wykres 6 *Jeśli w roku szkolnym 2023/2024 w szkole realizowano doradztwo edukacyjno-zawodowe to jakie było źródło finansowania doradztwa na terenie szkoły?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Podsumowując, analiza danych empirycznych wskazuje na wysoką deklaratywną obecność doradztwa zawodowego w szkołach, jednak jego realny zakres, mierzony wymiarem godzin i sposobem finansowania, bywa ograniczony. Istnieje zatem potrzeba dalszego wzmacniania doradztwa zawodowego jako istotnego elementu edukacji, nie tylko poprzez regulacje formalne, ale także przez inwestycje w kadry i zasoby oraz lepsze planowanie godzin dydaktycznych.

Wysoka deklaratywna obecność doradztwa zawodowego w szkołach wskazuje na rosnącą świadomość jego znaczenia w procesie edukacyjnym. Niemniej jednak sama obecność tych działań nie przesądza jeszcze o ich jakości i skuteczności. Dlatego w kolejnym etapie analizy skoncentrowano się na tym, w jaki sposób doradztwo zawodowe jest w praktyce realizowane w szkołach, kto odpowiada za jego prowadzenie, jakie formy organizacyjne są stosowane, a także jak wygląda podział zadań wśród kadry pedagogicznej.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 4: SPOSOBY REALIZACJI DORADZTWA ZAWODOWEGO

Problematyka organizacji i realizacji doradztwa zawodowego w polskich szkołach od lat pozostaje w kręgu zainteresowań zarówno środowisk naukowych, jak i instytucji publicznych. W modelu rekomendowanym przez Ministerstwo Edukacji Narodowej, działania doradcze powinny mieć charakter systemowy i być realizowane przez wykwalifikowanych specjalistów (doradców zawodowych). Ponadto w procesie świadczenia usług doradczych MEN zaleca również szeroką współpracę, zarówno wewnątrz szkoły, np. w gronie rady pedagogicznej, jak i z podmiotami zewnętrznymi, takimi jak instytucje rynku pracy¹⁴.

Pomimo tego, w wielu szkołach, nadal brakuje spójnego standardu dotyczącego zatrudniania doradców zawodowych. Obowiązki w tym zakresie często przejmują nauczyciele przedmiotów, pedagodzy, psychologowie lub wychowawcy klas, przy czym część z nich zatrudnia się na etatach, a inni tylko częściowo w niepełnym wymiarze godzin. Bywa też, że doradztwo zawodowe jest realizowane jako dodatkowe zadanie nauczyciela w ramach tzw. godzin karcanych. Takie zróżnicowanie organizacyjne może w różny sposób oddziaływać na jakość i zakres prowadzonych działań oraz generować rozbieżności w kompetencjach, podejściu metodycznym oraz dostępności do świadczonego wsparcia.

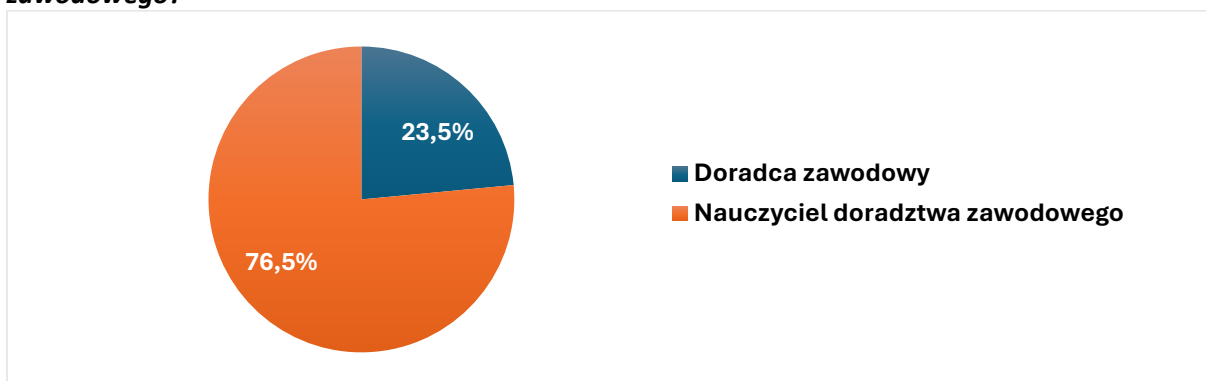
Z przeprowadzonego badania wynika, że w roku szkolnym 2023/2024 dominującym modelem realizacji zadań doradczych w opolskich szkołach było powierzenie ich nauczycielom w ramach etatu. Aż 76,5% szkół wskazało, że działania doradcze prowadził nauczyciel realizujący te zadania dodatkowo, natomiast jedynie 23,5% szkół zatrudniło doradcę zawodowego wyłącznie do realizacji przedmiotu „doradztwo zawodowe”.

Bazując na powyższych danych należy zatem stwierdzić, że doradztwo zawodowe często pełni funkcję „dodatkowego obowiązku” nauczyciela, a nie oddzielnej, specjalistycznej roli. Takie rozwiązanie może wpływać negatywnie na jakość doradztwa, ponieważ nie wszyscy nauczyciele posiadają odpowiednie kwalifikacje, wiedzę o rynku pracy czy kompetencje psychologiczne, niezbędne do skutecznego wsparcia uczniów.

Wykres 7 Czy w Pana/i szkole w roku szkolnym 2023/2024 zadania z zakresu doradztwa zawodowego realizował doradca zawodowy, który był zatrudniony wyłącznie do realizacji przedmiotu doradztwo

¹⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego, op., cit., s. 3.

zawodowe czy nauczyciel, który w ramach swojego etatu realizował działania z zakresu doradztwa zawodowego?

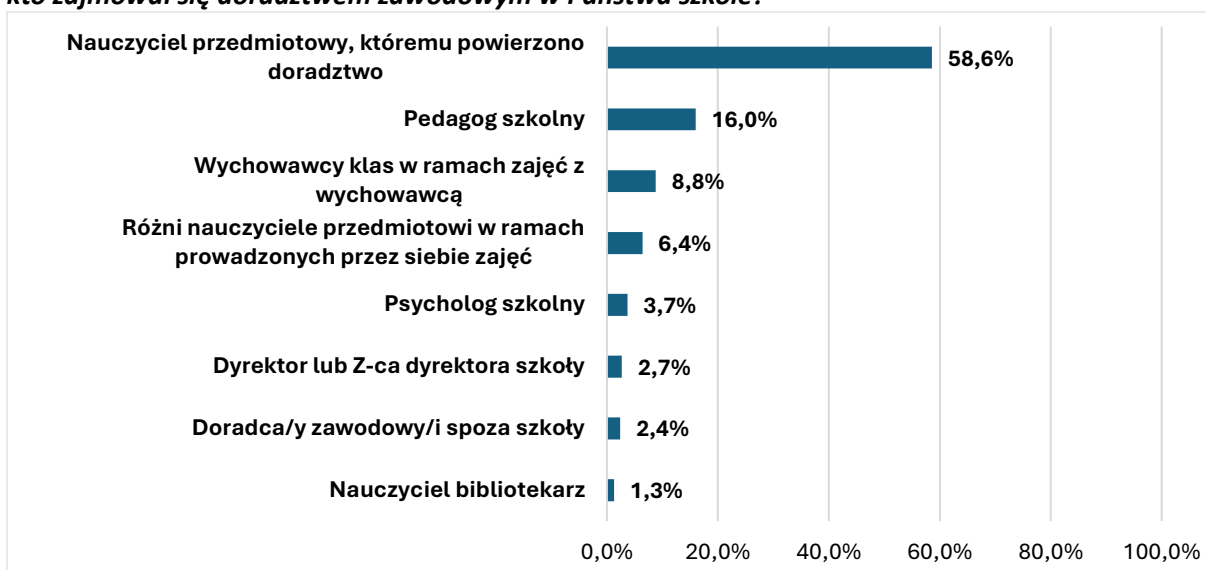


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

W przypadku szkół, w których nie zatrudniono odrębnego doradcy, zadania doradcze realizowali przede wszystkim: nauczyciele przedmiotowi, którym powierzono doradztwo (58,6%), pedagodzy szkolni (16%), wychowawcy klas w ramach godzin wychowawczych (8,8%), psychologowie (3,7%), a także, choć znacznie rzadziej, dyrektorzy (2,7%) czy bibliotekarze (1,3%).

Warto także zwrócić uwagę na dość niski odsetek szkół, które korzystały ze wsparcia doradców spoza placówki (2,4%), pomimo że (zgodnie z zaleceniami MEN) współpraca z instytucjami zewnętrznymi mogłaby znacząco podnieść jakość wsparcia doradczego.

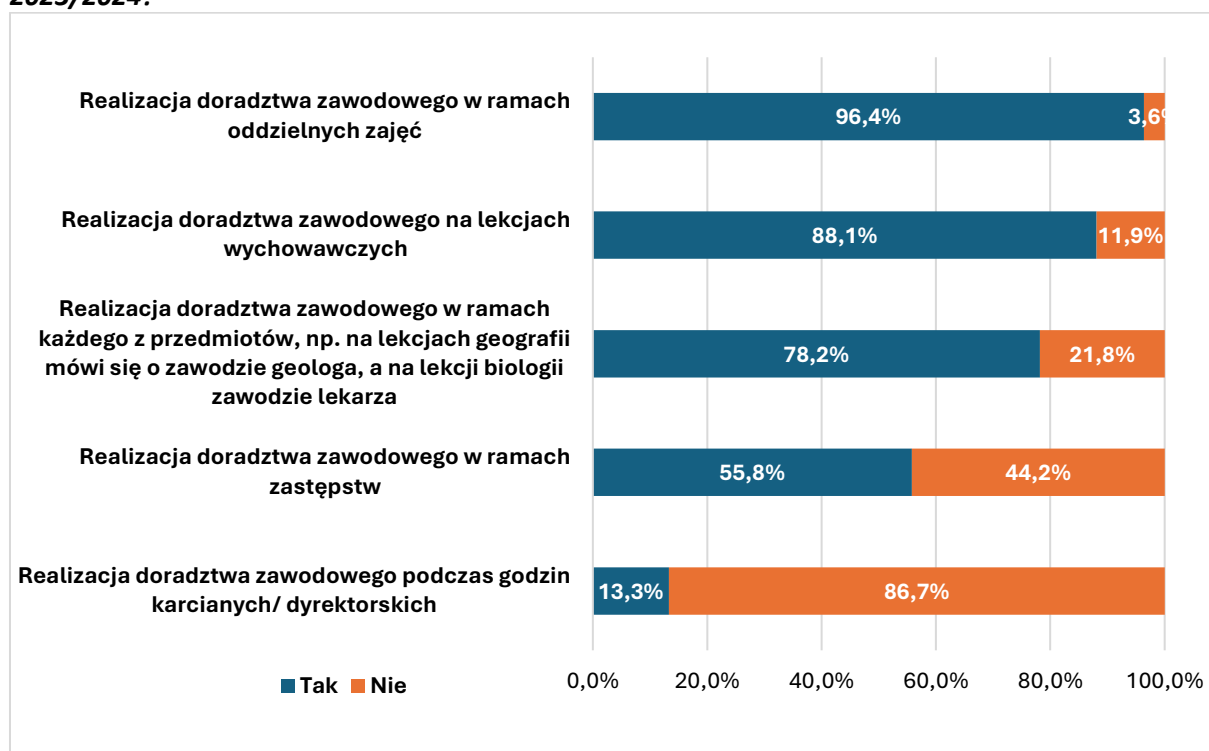
Wykres 8 Jeśli w roku szkolnym 2023/2024 zadania z zakresu doradztwa zawodowego nie były realizowane przez specjalnie zatrudnionego do tego celu doradcę zawodowego, to proszę wskazać kto zajmował się doradztwem zawodowym w Państwa szkole?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Jeśli chodzi o formy organizacyjne, to zebrane dane pokazują, że doradztwo zawodowe najczęściej było prowadzone w formule oddzielnych zajęć (96,4%), co może sugerować jego rosnącą formalizację i standaryzację. Ponadto często stanowiło także element lekcji wychowawczych (88,1%) albo część treści innych przedmiotów (78,2%). Ponad połowa szkół zadeklarowała również, że prowadziła je także w ramach zastępstw (55,8%). Najrzadziej szkoły wykorzystywały w tym celu godziny dyrektorskie (13,3%).

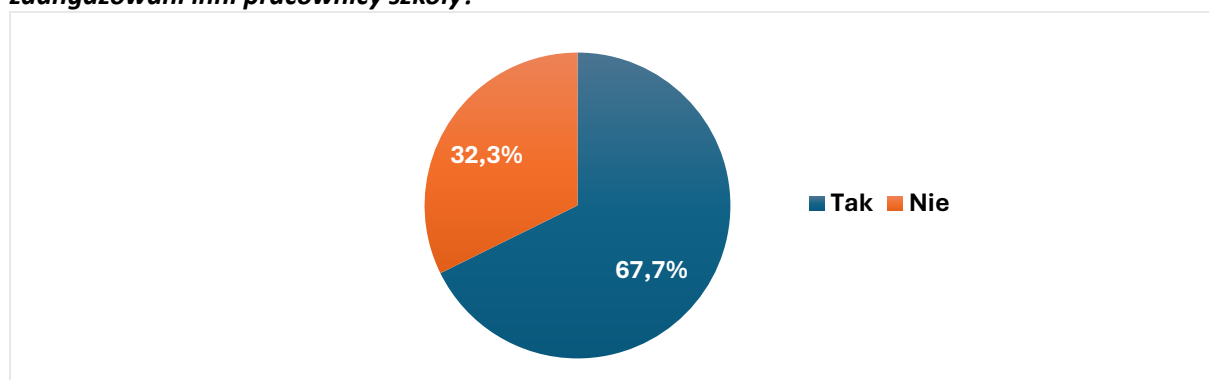
Wykres 9 W jaki sposób doradztwo zawodowe było realizowane w szkole w roku szkolnym 2023/2024?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Dodatkowo warto zauważyć, że aż 67,7% dyrektorów wskazało, iż w realizację doradztwa zawodowego zaangażowani byli także inni pracownicy szkoły, co potwierdza stosunkowo wysoki poziom współpracy wewnętrznej w tym obszarze. Oznacza to, że działania doradcze nie były domeną wyłącznie doradców zawodowych, lecz stanowiły efekt wspólnego wysiłku różnych członków rady pedagogicznej. Taki model sprzyja lepszemu dopasowaniu form wsparcia do indywidualnych potrzeb uczniów, umożliwia wykorzystanie zróżnicowanych kompetencji kadry oraz zwiększa dostępność zróżnicowanych treści.

Wykres 10 Czy w roku szkolnym 2023/2024 w realizację zadań z zakresu doradztwa zawodowego byli zaangażowani inni pracownicy szkoły?

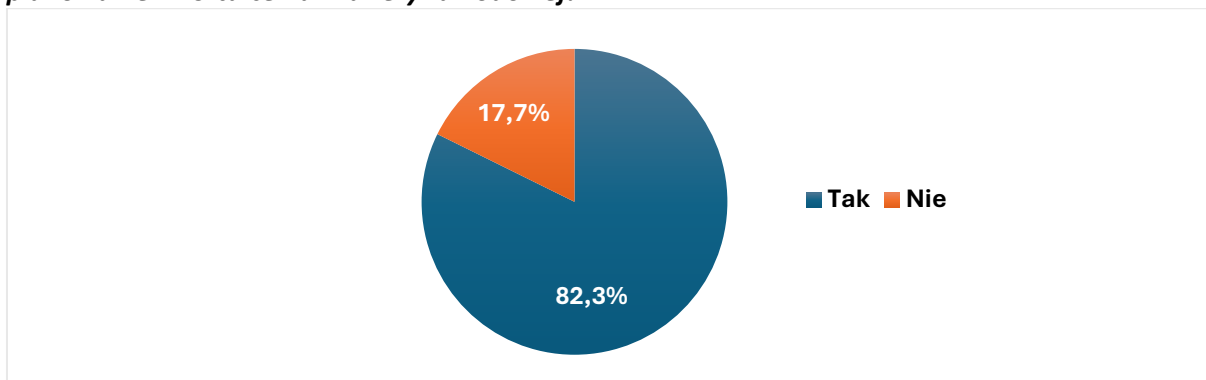


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

W roku szkolnym 2023/2024 aż 82,3% szkół udzieliło swoim uczniom pomocy psychologiczno-pedagogicznej, której celem było rozpoznanie ich indywidualnych zdolności, zainteresowań i talentów, a także barier mogących utrudniać im realizację planów zawodowych. Zidentyfikowane zjawisko należy uznać za zdecydowanie korzystne, ponieważ łączenie tego typu pomocy z doradztwem zawodowym tworzy spójny system wsparcia, który realnie podnosi trafność podejmowanych przez młodzież decyzji.

Warto także zaznaczyć, że tego rodzaju zintegrowane podejście nabiera szczególnej wagi w okresie, gdy uczniowie muszą dokonywać wyborów wpływających na ich przyszłość (zarówno w sferze edukacyjnej, jak i zawodowej), ponieważ sprzyja formułowaniu przemyślanych decyzji, wzmacnia motywację do nauki oraz poczucie sprawstwa w planowaniu własnej kariery.

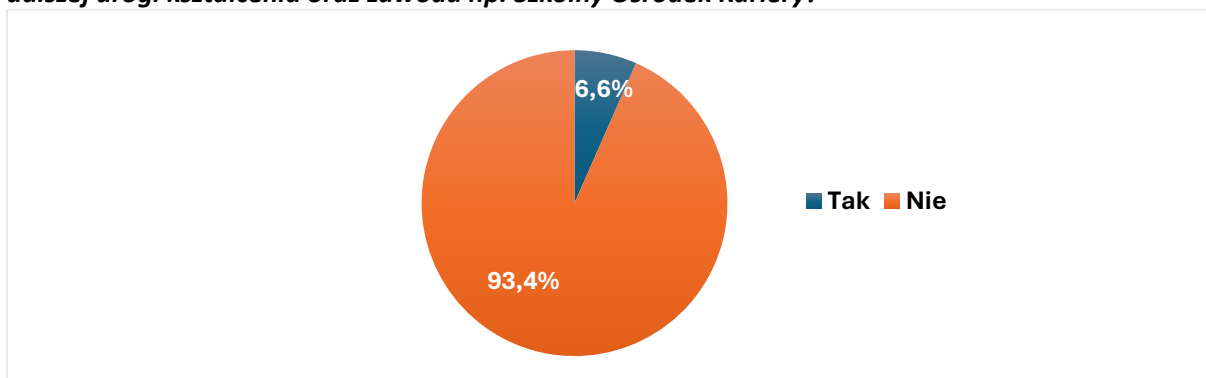
Wykres 11 Czy w roku szkolnym 2023/2024 w szkole z udzielano uczniom pomocy psychologiczno-pedagogicznej w formie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Poważną lukę systemową ujawnia analiza zestawiająca powyższe wyniki z danymi o funkcjonowaniu w szkołach formalnych struktur doradczych, takich jak Szkolne Ośrodki Kariery. Badania pokazują, że jedynie 6,6% szkół posiada tego rodzaju ośrodek, co oznacza, iż w większości placówek pomoc psychologiczno-pedagogiczna oraz działania doradcze realizowane są w sposób rozproszony, bez wyodrębnionego zaplecza organizacyjnego. Brak stałych struktur, dedykowanych wyłącznie doradztwu zawodowemu może negatywnie wpływać na ciągłość, spójność i dostępność usług, a także utrudniać systematyczną współpracę z instytucjami zewnętrznymi, takimi jak urzędy pracy, uczelnie czy organizacje pozarządowe. Taka sytuacja sugeruje, że mimo wysokiego poziomu deklarowanej aktywności, wiele działań opiera się głównie na indywidualnym zaangażowaniu doradców, nauczycieli, psychologów lub pedagogów, a nie na jasno określonym, formalnym i ustrukturyzowanym modelu. To z kolei może prowadzić do dużych różnic między szkołami w zakresie i jakości oferowanego wsparcia oraz generować nierówny dostęp uczniów do profesjonalnych usług doradczych.

Wykres 12 Czy w szkole istnieje ośrodek, którego celem jest wsparcie uczniów w procesie wyboru dalszej drogi kształcenia oraz zawodu np. Szkolny Ośrodek Kariery?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Ustalenie sposobów organizacji doradztwa zawodowego pozwala zrozumieć strukturalne uwarunkowania jego realizacji. Jednak równie istotnym aspektem pozostaje to, jakie konkretnie formy pracy z uczniami są wykorzystywane podczas zajęć doradczych oraz jak są one oceniane pod względem

efektywności przez doradców zawodowych i samych uczniów. Dlatego kolejna część analizy skupia się na praktycznym wymiarze prowadzenia zajęć z doradztwa – ich charakterze, intensywności oraz dostosowaniu do potrzeb odbiorców.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 5: FORMY PROWADZENIA ZAJĘĆ Z DORADZTWA ZAWODOWEGO

Realne umiejętności planowania własnej ścieżki edukacyjnej i kariery zawodowej rozwijają się przede wszystkim przez bezpośrednie doświadczenia i refleksję, dlatego we współczesnym podejściu do doradztwa coraz większy nacisk kładzie się na odejście od jednostronnego modelu przekazu informacji na rzecz angażujących metod pracy, takich jak warsztaty, konsultacje indywidualne, symulacje decyzyjne, wizyty zawodoznawcze, czy spotkania z przedstawicielami różnych zawodów. Realizowane w obszarze edukacji badania potwierdzają, że to właśnie te formy pracy są nie tylko najlepiej oceniane przez uczniów, ale także umożliwiają młodzieży lepsze poznanie realiów rynku pracy, porównanie różnych ścieżek kariery oraz identyfikację własnych predyspozycji¹⁵.

Choć zarówno podstawa programowa, jak i programy realizacji doradztwa zawodowego rekomendują stosowanie właśnie tych metod pracy (projektowych i praktycznych), które zwiększają aktywność i zaangażowanie uczniów oraz pozwalają na personalizację wsparcia, w praktyce ich systematyczne i regularne stosowanie bywa utrudnione, głównie z uwagi na ograniczenia organizacyjne, takie jak niewystarczająca liczba godzin, brak środków finansowych czy niedostateczne przeszkolenie kadry¹⁶. W efekcie w wielu szkołach nadal dominują tradycyjne lekcje realizowane w salach lekcyjnych¹⁷.

Ponieważ efektywność doradztwa zawodowego w dużej mierze zależy od wykorzystywanych metod dydaktycznych, kluczowe staje się ustalenie, które z nich są najczęściej wykorzystywane w opolskiej praktyce szkolnej oraz jak są oceniane, zarówno przez doradców, jak i przez samych uczniów.

Zestawienie tych opinii pozwoli nie tylko określić najbardziej efektywne formy zajęć, ale także ocenić, czy obecny model doradztwa zawodowego realizowany w opolskich szkołach sprzyja rozwijaniu kompetencji młodzieży w zakresie planowania kariery edukacyjno-zawodowej.

Zebrane w toku realizacji badania dane wyraźnie pokazują, że za najbardziej efektywne sposoby prowadzenia zajęć, doradcy zawodowi uznają te, które angażują uczniów w sposób praktyczny i pozwalają im zdobywać doświadczenie w bezpośrednim kontakcie z rynkiem pracy. Najbardziej skuteczne są według nich zajęcia poza szkołą, takie jak targi edukacyjne czy wizyty studyjne (63,5% wskazań). Równie wysoko oceniają także spotkania z pracodawcami, absolwentami czy specjalistami (aż 61,2% z nich uznaje je za szczególnie wartościowe). Stosunkowo dobre efekty przynoszą także ich zdaniem warsztaty grupowe (59%) oraz indywidualne konsultacje i porady (56,1%). Zdecydowanie słabiej oceniają natomiast tradycyjne lekcje w klasie. Prawie 18% z ankietowanych uznaje ten sposób przekazywania wiedzy za mało wartościowy. Natomiast 21,5% z nich uważa, że przynosi on bardzo umiarkowane rezultaty.

¹⁵ OECD Getting the most out of employer engagement in career guidance. (Education Policy Perspectives No. 36, 2021), s. 1–2.

¹⁶ Marta Koch-Kozioł Jak stworzyć wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego (WSDZ) i program realizacji doradztwa zawodowego..., op., cit., s. 6-7 i s. 13-14.

¹⁷ Piotr Fuchs (red.), Zofia Rutkowska, Elżbieta Stosio-Sielach, Piotr Stronkowski, Ewaluacja wsparcia doradztwa zawodowego w obszarze oświaty..., op.,cit., s. 139–141.

Tabela 5 Proszę określić na skali od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza najmniej, a 5 najbardziej skuteczny), który sposób prowadzenia zajęć z doradztwa zawodowego z uczniami przynosi Pana/i zdaniem najlepsze efekty?

	Procent					
	1	2	3	4	5	Ogółem
Prowadzenie lekcji w formule tradycyjnej w klasie	6,4	11,5	21,5	36,9	23,7	100,0
Udzielanie porad i konsultacji indywidualnych	1,3	2,6	8,7	31,4	56,1	100,0
Prowadzenie zajęć praktycznych, warsztatów grupowych	0,3	0,3	9,9	30,4	59,0	100,0
Organizowanie spotkań np.: z absolwentami szkoły, pracodawcami, przedstawicielami zawodów, pracownikami instytucji rynku pracy, przedstawicielami szkół	1,3	0,6	8,7	28,2	61,2	100,0
Organizowanie zajęć poza szkołą np. udziału w targach pracy, targach edukacyjnych, wizyt zawodoznawczych	1,6	1,6	11,2	22,1	63,5	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Z zebranych odpowiedzi wynika również, że najbardziej preferowaną przez doradców formą prowadzenia zajęć są oddzielne zajęcia szkolne (aż 41,0% z nich wskazało, że zajęcia z doradztwa zawodowego powinny być realizowane wyłącznie w takiej formie).

Blisko połowa ankietowanych (45,5%) zwróciła również uwagę na konieczność włączania treści doradztwa zawodowego do programów poszczególnych przedmiotów szkolnych. Oznacza to, że w ich opinii podczas realizacji podstawy programowej należy wskazywać uczniom praktyczne aspekty zdobywanej wiedzy i odnosić je do konkretnych zawodów. Przykładowo na lekcjach geografii mogłaby pojawić się tematyka związana z pracą w zawodzie geologa, natomiast na lekcjach biologii można byłoby przybliżyć zawód lekarza czy specjalisty zajmującego się badaniami przyrodniczymi. Takie podejście pozwoliłoby nie tylko lepiej zobrazować uczniom powiązania między teorią a praktyką, ale także poszerzyć ich świadomość na temat różnorodności ścieżek zawodowych. W rezultacie młodzież mogłaby wyraźniej dostrzec, że wiedza szkolna nie jest oderwana od rzeczywistości, lecz stanowi realne przygotowanie do przyszłej aktywności zawodowej.

Ponadto aż 40,4% badanych jako właściwe miejsce do realizacji treści związanych z doradztwem zawodowym wskazało lekcje wychowawcze. Ich zdaniem atutem tego typu lekcji jest mniej formalny charakter oraz większa swoboda w doborze tematów, co sprzyja rozmowom o przyszłości edukacyjno-zawodowej, wymianie doświadczeń i pracy warsztatowej w grupie. Lekcje te umożliwiają także bardziej indywidualne podejście do uczniów oraz stworzenie atmosfery otwartości, sprzyjającej dyskusji i zadawaniu pytań, co nie zawsze jest możliwe w ramach tradycyjnych zajęć przedmiotowych. Realizacja treści doradczych w trakcie tego typu lekcji pozwala więc na ich powiązanie z procesem wychowawczym, wspierając rozwój osobisty uczniów, odkrywanie predyspozycji, planowanie kariery oraz kształtowanie kompetencji miękkich, które odgrywają istotną rolę we współczesnym życiu zawodowym.

Pozostałe formy organizacji doradztwa zawodowego, takie jak prowadzenie zajęć w ramach „godzin karcianych”, dyrektorskich czy podczas zastępstw, zostały ocenione znacznie słabiej i nie spotykały się z aprobatą ankietowanych doradców. Wynika to głównie z faktu, iż są to formy doraźne i przypadkowe, przez co nie sprzyjają systematycznej i ciągłej pracy z uczniami.

Tabela 6 W jakiej formie powinny być Pana/i zdaniem prowadzone zajęcia z doradztwa zawodowego?

	Procent							
	Tylko w taki sposób	Możliwie jak najczęściej	Często	Ani często, ani rzadko	Rzadko	Możliwie jak najrzadziej	W ogóle	Ogółem
W ramach oddzielnych zajęć	41,0	36,2	16,0	3,5	1,9	0,3	1,0	100,0
W ramach każdego z przedmiotów, np. na lekcjach geografii mówi się o zawodzie geologa, a na lekcji biologii o zawodzie lekarza	5,1	40,4	27,6	10,3	5,8	1,3	9,6	100,0
Na lekcjach wychowawczych	4,8	35,6	36,5	10,3	4,5	2,2	6,1	100,0
Podczas godzin karcanych/dyrektorskich	1,3	11,9	10,6	15,1	9,9	5,1	46,2	100,0
W ramach zastępstw	1,9	16,0	27,6	17,9	7,7	6,1	22,8	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Chociaż doradcy zawodowi nisko oceniają skuteczność tradycyjnych lekcji w klasie (por. tabela 5), to właśnie w tej formie doradztwo jest najczęściej prowadzone w szkołach. Potwierdzają to wyniki badań przeprowadzonych wśród uczniów, z których ponad połowa (55,8%) deklaruje, że wszystkie zajęcia doradcze, w których brali udział, odbywały się w takiej formie, a kolejne 29,1% wskazuje, że większość zajęć była prowadzona właśnie w taki sposób. Oznacza to, że pomimo krytycznej opinii specjalistów, klasyczna lekcja wciąż pozostaje dominującym sposobem realizacji zajęć z doradztwa zawodowego, natomiast formy oceniane jako bardziej skuteczne, wykorzystywane są znacznie rzadziej. Aż 73,7% spośród ankietowanych uczniów przyznało, że indywidualne porady i konsultacje były dostępne rzadko lub wcale, a jedynie 21,8% zadeklarowało, że doświadczyło warsztatów grupowych jako dominującej formy zajęć. To zestawienie wyraźnie pokazuje rozbieżność między tym, co doradcy uznają za skuteczne, a tym, jak doradztwo faktycznie jest realizowane w szkołach.

Tabela 7 W jaki sposób szkolne zajęcia z doradztwa zawodowego były prowadzone najczęściej, a w jaki najrzadziej?

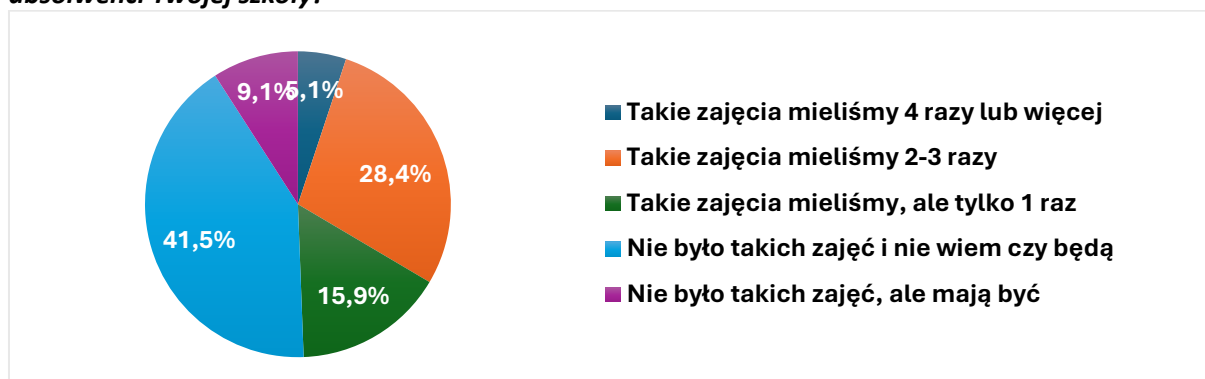
	Procent					
	Wszystkie zajęcia były prowadzone w taki sposób	Większość zajęć była prowadzona w taki sposób	Około połowa zajęć była prowadzona w taki sposób	Tylko niektóre zajęcia były prowadzone w taki sposób	Zajęcia w ogóle nie były prowadzone w taki sposób	Ogółem

Tradycyjne lekcje w klasie	55,8	29,1	10,4	3,3	1,4	100,0
Warsztaty grupowe np.: realizacja określonych zadań lub projektów wspólnie z koleżankami/kolegami z klasy	7,2	14,6	16,6	39,1	22,5	100,0
Porady i konsultacje indywidualne	4,9	9,4	12,0	32,7	41,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Interesujących informacji dostarczają również odpowiedzi uczniów dotyczące udziału w zajęciach z udziałem gości z zewnątrz. Okazuje się, że niemal połowa badanych (50,6%) nigdy nie uczestniczyła w spotkaniach z osobami reprezentującymi rynek pracy – pracodawcami, absolwentami, przedstawicielami urzędów pracy czy agencji zatrudnienia. Dane pokazują, że jedynie 5,1% uczniów miało możliwość uczestniczenia w tego typu zajęciach więcej niż cztery razy, a 28,4% od dwóch do trzech razy. Dla 15,9% uczniów doświadczenie to ograniczyło się do pojedynczego spotkania, natomiast aż 41,5% przyznało, że takich zajęć nie było i nie wiedzą, czy w ogóle się odbędą

Wykres 13 Jak często na szkolne zajęcia z doradztwa zawodowego byli zapraszani goście np.: pracodawcy, osoby wykonujące różne zawody, przedstawiciele urzędów pracy, agencji zatrudnienia, absolwenci Twojej szkoły?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Podobnie wygląda sytuacja w przypadku zajęć organizowanych poza szkołą, takich jak wizyty studyjne, dni otwarte czy udział w targach edukacyjnych i pracy. Zaledwie 3,2% uczniów uczestniczyło w nich cztery razy lub więcej, a 25,9% od dwóch do trzech razy. Dla 20,3% były to jedynie pojedyncze doświadczenia, a 41,3% zadeklarowało, że nigdy nie brało udziału w tego rodzaju aktywnościach i nie wie, czy będą miały one miejsce w przyszłości.

Wykres 14 Jak często zajęcia z doradztwa zawodowego były prowadzone poza szkołą np.: w formie wizyt na targach pracy lub wizyt studyjnych w firmach, na targach edukacyjnych lub dniach otwartych w szkołach i na uczelniach wyższych?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Zebrane w badaniu dane wyraźnie pokazują, że formy zajęć uważane przez doradców za najbardziej wartościowe, a więc oparte na praktycznym doświadczeniu, kontakcie ze środowiskiem zawodowym i większym zaangażowaniu uczniów, są w rzeczywistości zbyt rzadko wykorzystywane w praktyce szkolnej. Natomiast w codziennej pracy z młodzieżą nadal dominują klasyczne, frontalne formy prowadzenia zajęć, co może prowadzić do ograniczonej wiedzy o możliwościach zawodowych oraz skutkować mniejszą gotowością do podejmowania świadomych decyzji dotyczących dalszej ścieżki kształcenia i kariery.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 6: ADRESACI DZIAŁAŃ DORADCZYCH

Współczesne podejście do doradztwa zawodowego podkreśla konieczność realizowania działań o charakterze środowiskowym, a więc takich, które nie ograniczają się wyłącznie do pracy z uczniem, lecz obejmują również jego najbliższe otoczenie społeczne¹⁸.

W tym kontekście szczególną rolę odgrywa rodzina, będąca podstawowym elementem środowiska wychowawczego młodego człowieka i mająca kluczowy wpływ na podejmowane przez niego decyzje edukacyjne i zawodowe, ponieważ to właśnie rodzice jako najbliżsi doradcy i najważniejszy punkt odniesienia, często współdecydują o kierunku dalszej edukacji swoich dzieci.

Aby jednak ich wsparcie było świadome i efektywne, muszą oni dysponować odpowiednią wiedzą i umiejętnościami, zarówno w zakresie rozpoznawania predyspozycji oraz zainteresowań swojego dziecka, jak i znajomości aktualnych trendów rynku pracy. W związku z tym działania doradcze adresowane do rodziców należy traktować jako nieodzowne uzupełnienie wsparcia udzielanego uczniom oraz ważny element budowania spójnego systemu doradztwa zawodowego w szkołach.

Badania i opinie ekspertów wskazują, że współpraca szkół z rodzicami w obszarze doradztwa jest zróżnicowana. W niektórych z nich są realizowane regularne i systematyczne działania (spotkania informacyjne, warsztaty czy konsultacje), które stwarzają im realną szansę na uzyskanie rzetelnego wsparcia w kontekście dotyczącym dalszej edukacji i kariery zawodowej swoich dzieci. W innych natomiast przedmiotowa współpraca ogranicza się jedynie do sporadycznego przekazywania ogólnych informacji, co nie sprzyja budowaniu partnerstwa oraz może generować ryzyko pojawiania się niespójnych komunikatów wprowadzających uczniów w stan dezorientacji i utrudniających im

¹⁸ Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance. A Reference Framework for the EU and for the Commission. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), Tools No. 6 (2015), s. 29–31.

świadome podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych¹⁹. Taki fragmentaryczny model współpracy istotnie obniża skuteczność doradztwa i sprawia, że jego potencjał nie zostaje w pełni wykorzystany.

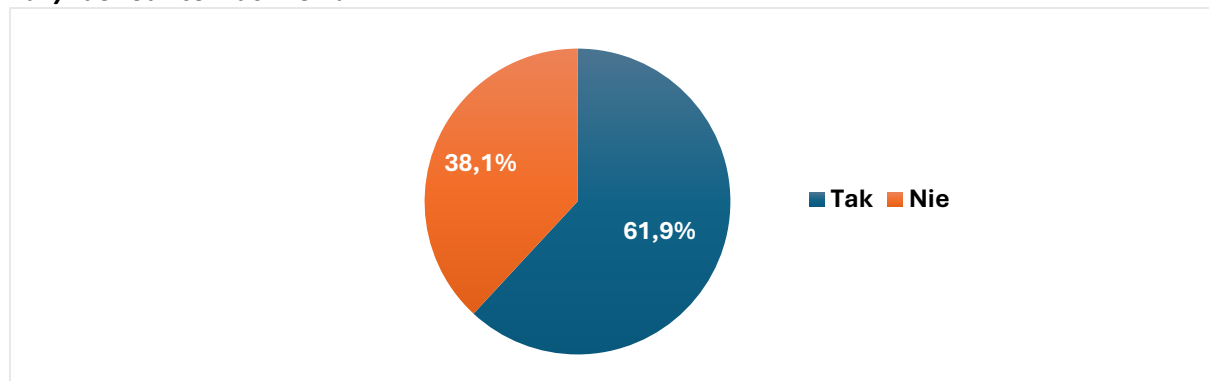
Mając na względzie powyższe, celem niniejszego podrozdziału jest analiza, w jakim stopniu doradcy zawodowi Opolszczyzny kierują swoje działania do rodziców, jakie formy one przyjmują, jakiej dotyczą tematyki oraz w jakim zakresie środowisko rodzinne angażuje się w proces doradczy w opolskich szkołach.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że w roku szkolnym 2023/2024 ponad połowa doradców zawodowych (61,9%) podejmowała działania skierowane do rodziców uczniów. Można to uznać za pozytywny sygnał, świadczący o rosnącej świadomości znaczenia rodziny w procesie doradczym. Oznacza to, że w wielu szkołach rodzice stali się aktywnymi odbiorcami działań doradczych, co sprzyja budowaniu spójnego systemu wsparcia dla młodzieży i zwiększa szanse na bardziej świadome decyzje edukacyjno-zawodowe.

Jednocześnie niepokojący pozostaje fakt, że aż 38,1% doradców zadeklarowało brak jakichkolwiek działań ukierunkowanych na rodziców. Wynik ten pokazuje, że w ponad jednej trzeciej szkół nie wykorzystuje się potencjału współpracy z rodziną, mimo że to właśnie rodzice stanowią dla uczniów najważniejsze źródło wsparcia i opinii w procesie planowania przyszłości. Brak zaangażowania tej grupy może powodować ograniczoną skuteczność doradztwa, ponieważ uczniowie, pozostając bez spójnych sygnałów płynących ze szkoły i domu, mogą mieć trudności w podejmowaniu dobrze przemyślanych decyzji dotyczących dalszej edukacji i kariery.

Dane te potwierdzają zatem konieczność dalszego rozwijania działań środowiskowych w doradztwie zawodowym i wypracowania modelu, w którym współpraca z rodzicami będzie miała charakter powszechny.

Wykres 15 Czy w roku szkolnym 2023/2024 działania w obszarze doradztwa zawodowego kierował/a Pan/i do rodziców uczniów?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

W szkołach, które kierowały działania doradcze do rodziców, tematyka tych aktywności była zróżnicowana. Najczęściej doradcy koncentrowali się na dostarczaniu rodzicom informacji o charakterze edukacyjnym i zawodowym (aż 88,6% respondentów wskazało na tę formę). Bardzo popularnym obszarem działań było także przygotowywanie rodziców do aktywnego wspierania dzieci w planowaniu kariery oraz podejmowaniu decyzji (takie inicjatywy podejmowało 87% doradców). Wysoki odsetek badanych informował także o targach edukacyjnych (77,7%) oraz targach pracy

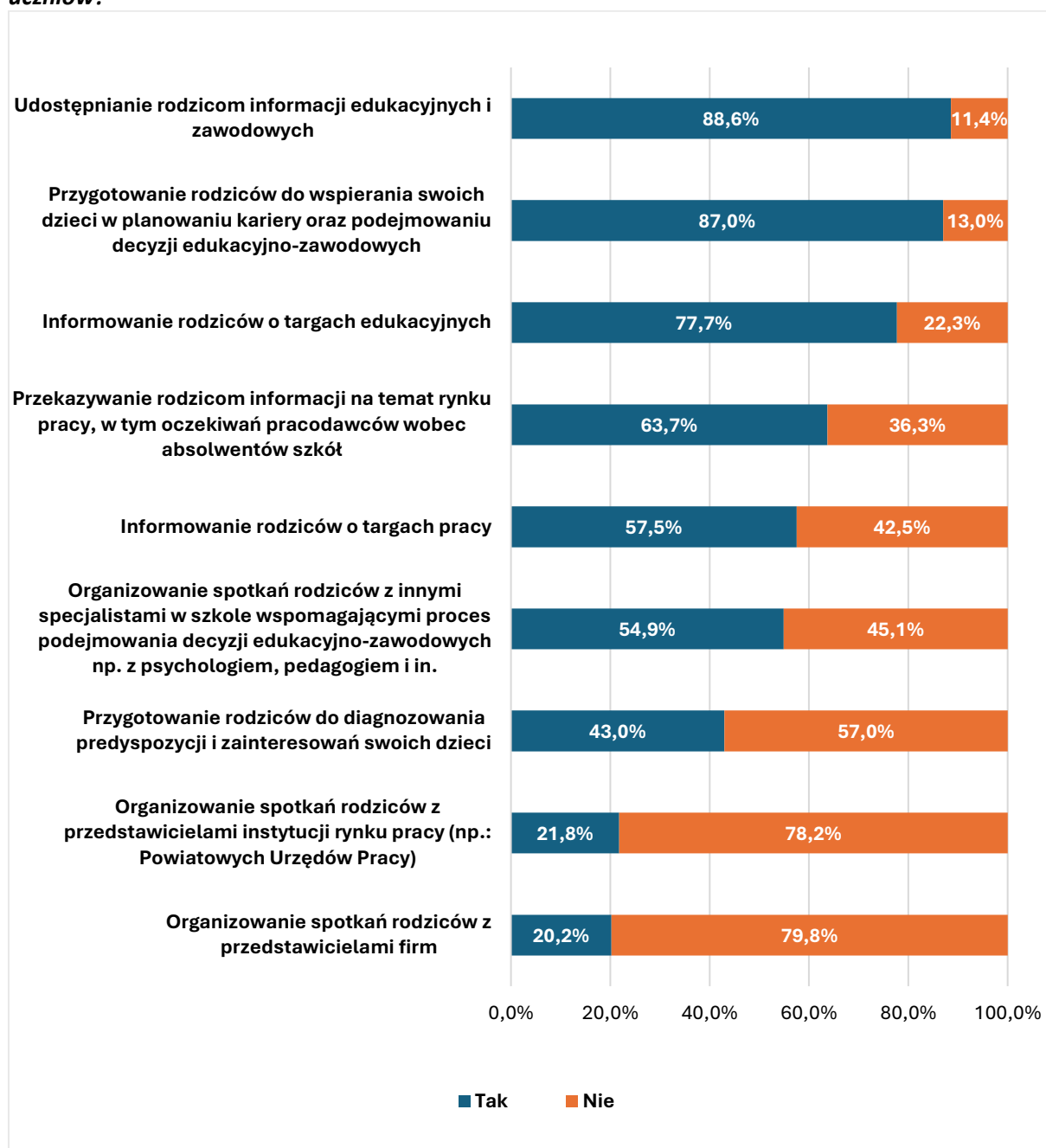
¹⁹ Katarzyna Pardej, Pomoc doradcy zawodowego w wyborze technikum w opinii rodziców. Podstawy Edukacji. Education for Diversity, Equity and Inclusion t. 17 (2024), s. 255–272.

(57,5%), co pokazuje, że szkoły starają się włączać rodziców w działania związane z poznawaniem oferty edukacyjnej i rynku pracy. Równie istotnym kierunkiem było przekazywanie wiedzy na temat wymagań pracodawców (63,7% wskazań).

Nieco rzadziej podejmowano działania wymagające większego zaangażowania rodziców w proces doradczy, takie jak przygotowywanie ich do diagnozowania zainteresowań i predyspozycji dzieci (tego typu wsparcie deklarowało zaledwie 43% doradców). Jeszcze mniejszy odsetek organizował spotkania z przedstawicielami instytucji rynku pracy (21,8%) czy też zakładów pracy (20,2%). Oznacza to, że rodzice stosunkowo rzadko mieli okazję do bezpośredniego kontaktu z praktykami i ekspertami reprezentującymi świat zawodów i gospodarki.

Reasumując, przedstawione wyniki badań pokazują, że choć szkoły podejmują szereg działań informacyjnych i edukacyjnych skierowanych do rodziców, to wciąż zbyt rzadko proponują im formy aktywnego zaangażowania. Ograniczona liczba inicjatyw umożliwiających rodzicom praktyczne poznanie realiów rynku pracy czy świadome diagnozowanie potencjału swoich dzieci obniża skuteczność doradztwa zawodowego. Dane jednoznacznie wskazują więc na potrzebę intensyfikacji oraz lepszego ustrukturyzowania działań adresowanych do rodziców. Choć większość doradców deklaruje podejmowanie takich inicjatyw, ich zakres bywa zawężony i najczęściej sprowadza się do biernego przekazywania informacji. Tymczasem efektywne doradztwo powinno traktować rodziców jako partnerów i angażować ich poprzez różnorodne, aktywizujące formy współpracy, takie jak warsztaty, indywidualne konsultacje, spotkania czy szkolenia. Warto również zauważyć, że działania te rzadko mają charakter sformalizowany, ponieważ brakuje dla nich spójnych wytycznych w ramach wewnątrzszkolnych programów doradztwa. W efekcie ich skala i charakter zależą przede wszystkim od inicjatywy oraz możliwości konkretnego doradcy, co prowadzi do dużego zróżnicowania praktyk w poszczególnych szkołach.

Wykres 16 *Jakiego typu działania w roku szkolnym 2023/2024 kierował/a Pan/i do rodziców uczniów?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

WNIOSKI

Analiza czterech kluczowych aspektów organizacji i realizacji doradztwa zawodowego w szkołach pozwala na sformułowanie kilku zasadniczych wniosków, które mają istotne znaczenie dla planowania dalszego rozwoju tego obszaru.

1. **Doradztwo zawodowe jest obecne formalnie w zdecydowanej większości szkół**, co należy uznać za pozytywny efekt wdrażania ogólnokrajowych strategii i regulacji prawnych. Jednak za tą formalną obecnością nie zawsze idzie odpowiednia jakość i głębokość działań. Niski wymiar godzinowy, szczególnie w szkołach ponadpodstawowych, może znacząco ograniczać realne możliwości wpływu doradztwa na decyzje uczniów.

2. **Sposób organizacji doradztwa często opiera się na modelu rozproszonym**, w którym za jego realizację odpowiadają różni nauczyciele, pedagodzy, wychowawcy, a niekiedy nawet dyrektorzy. Tylko nieznaczna część szkół zatrudnia doradców zawodowych na wyłączność. Taki stan rzeczy może skutkować niespójnością działań doradczych oraz brakiem specjalistycznego podejścia do indywidualnych potrzeb uczniów.
3. **Badanie ujawniło dużą rozbieżność między preferowanymi przez doradców formami zajęć (praktyczne, środowiskowe, konsultacyjne), a tym, co faktycznie jest realizowane w szkołach (głównie tradycyjne lekcje w klasach).** Zbyt rzadko wykorzystywane są metody uznawane za najskuteczniejsze, takie jak warsztaty, wizyty zawodoznawcze czy spotkania z przedstawicielami zawodów.
4. **Wyniki badań wskazują na niewystarczające zaangażowanie rodziców** w działania doradcze, mimo że ich rola w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych jest kluczowa. Choć większość doradców deklaruje podejmowanie działań skierowanych do rodziców, ich zakres i intensywność są zróżnicowane, a często ograniczają się do biernego informowania, bez aktywizującego i partnerskiego charakteru.

ROZDZIAŁ 3: Kadry doradztwa zawodowego – profil, kwalifikacje i rozwój

ZAGADNIENIE BADAWCZE 7: SYLWETKA DORADCY ZAWODOWEGO

W ostatnich dwóch dekadach doradztwo zawodowe w szkołach podlegało istotnym przekształceniom, wpisując się w szerszy nurt personalizacji kształcenia oraz wsparcia rozwoju ucznia. Zmiany te sprawiły, że współcześnie nie ogranicza się ono do przekazywania informacji o zawodach i możliwościach edukacyjnych, lecz stanowi integralny element procesu dydaktyczno-wychowawczego, wspierający młodzież w podejmowaniu świadomych i odpowiedzialnych decyzji dotyczących przyszłości edukacyjnej i zawodowej.

We współczesnym systemie edukacji doradca zawodowy funkcjonuje jako interdyscyplinarny ekspert, łączący kompetencje z zakresu pedagogiki, psychologii, rynku pracy oraz orientacji zawodowej. Jego rolą jest nie tylko wspieranie uczniów w procesie planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej, ale także towarzyszenie im w budowaniu tożsamości zawodowej, rozwijaniu kompetencji miękkich oraz radzeniu sobie w sytuacjach decyzyjnych i adaptacyjnych.

Z dotychczasowych badań wynika, że zawód doradcy zawodowego w polskich szkołach jest często łączony z innymi obowiązkami, takimi jak praca pedagoga, nauczyciela przedmiotowego czy psychologa²⁰. Zjawisko to może być interpretowane dwojako - z jednej strony umożliwia bowiem wieloaspektowe spojrzenie na ucznia i jego potrzeby, z drugiej natomiast rodzi ryzyko przeciążenia obowiązkami.

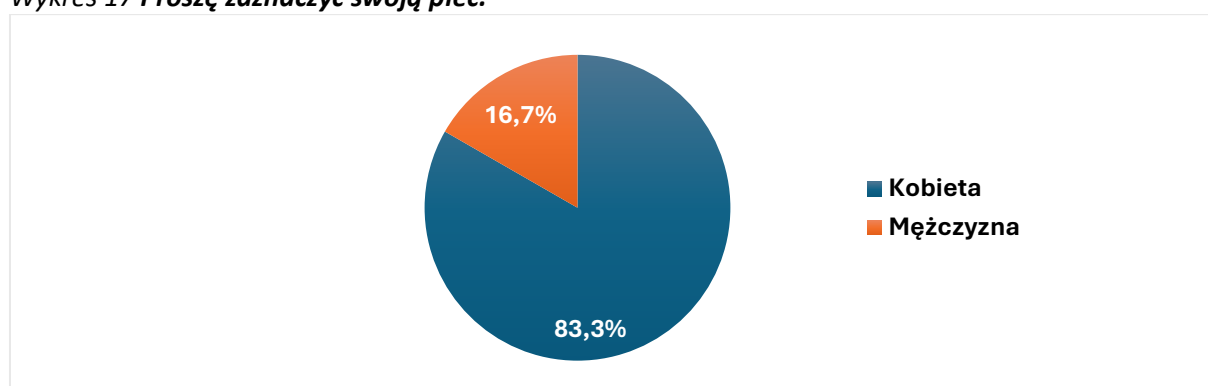
Ponieważ analiza sylwetki doradcy zawodowego pozwala lepiej zrozumieć, kto realnie realizuje wsparcie, jakim doświadczeniem zawodowym dysponuje i w ilu miejscach i jakiego typu placówkach pracuje, kolejnym celem niniejszego badania jest przeanalizowanie demograficznego i zawodowego profilu doradców. Pozwoli to ocenić, czy system doradztwa w opolskich szkołach opiera się na stabilnym i profesjonalnym fundamencie kadrowym, czy raczej zmagą się z problemem nadmiernego

²⁰ Anna Górka, Paulina Maria Adamczyk, Model wspierający w doradztwie. Raport z badania doradców zawodowych w kontekście wdrażania ZSK. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2021, s. 69–70.

obciążenia i fragmentaryczności zatrudnienia. Dzięki temu możliwe stanie się wskazanie obszarów wymagających wsparcia systemowego oraz działań na rzecz profesjonalizacji i dalszego rozwoju doradztwa zawodowego w regionie.

Uzyskane wyniki potwierdzają ogólnokrajowe tendencje. W opolskich szkołach, podobnie jak w całym kraju, wśród osób realizujących doradztwo zawodowe wyraźnie przeważają kobiety, które stanowią aż 83,3% respondentów, co wpisuje się w utrzymujący się trend feminizacji zawodów pedagogicznych w Polsce. Z jednej strony może to sprzyjać utrzymaniu wysokiego poziomu empatii, umiejętności interpersonalnych i wsparcia wychowawczego, które są istotne w pracy doradcy. Z drugiej, może ograniczać różnorodność perspektyw i sposobów podejścia do pracy z uczniami. W kontekście interdyscyplinarności roli doradcy, łączącej psychologię, pedagogikę i orientację zawodową, większa obecność mężczyzn mogłaby wzbogacić spektrum doświadczeń i stylów komunikacji oferowanych uczniom.

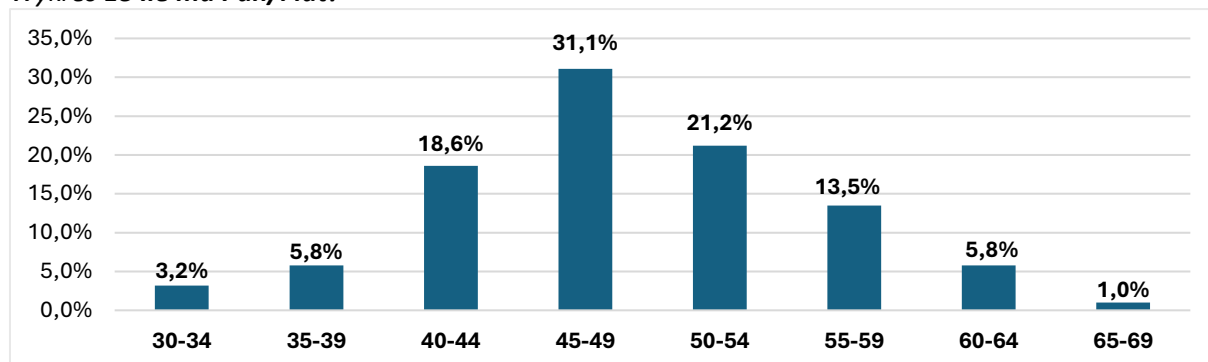
Wykres 17 Proszę zaznaczyć swoją płeć.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Profil wiekowy badanych wskazuje, że doradztwo zawodowe jest domeną osób w średnim i późnym etapie kariery zawodowej. Najliczniejsze grupy stanowią osoby w wieku 45–49 oraz 50–54 lata, podczas gdy osoby poniżej 35 roku życia pojawiają się marginalnie (3,2%). Sugeruje to, że w województwie opolskim doradztwo nie jest najczęściej wybieraną ścieżką przez młodych specjalistów, lecz raczej etapem rozwoju zawodowego doświadczonych nauczycieli i pedagogów. Taki stan rzeczy zapewnia bogate doświadczenie, ale jednocześnie może ograniczać dynamikę wprowadzania innowacji i adaptacji do zmieniających się wyzwań technologicznych i społecznych.

Wykres 18 Ile ma Pan/i lat?

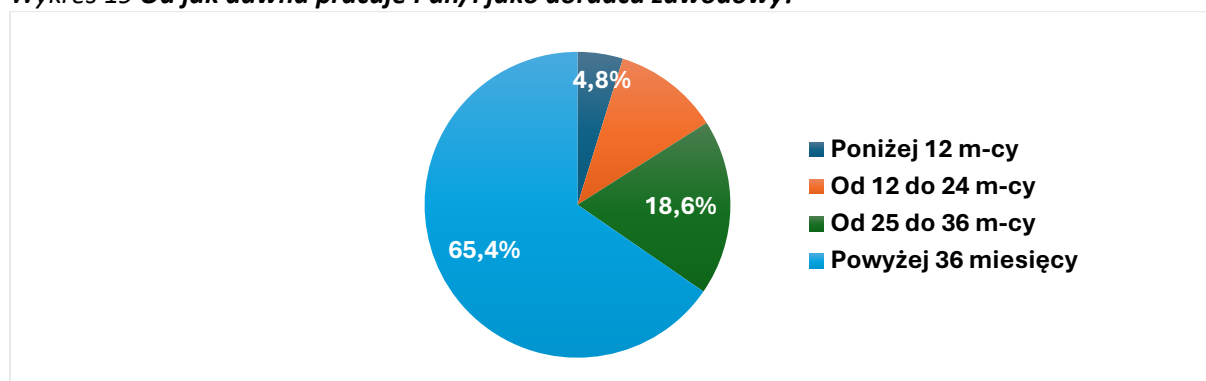


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Uzyskane wyniki pokazują, że aż 65,4% spośród badanych osób pracuje jako doradca zawodowy dłużej niż 36 miesięcy, co świadczy o stabilnym trzonie kadrowym. 18,6% osób pracuje od 2 do 3 lat, a jedynie

16% ma doświadczenie krótsze niż 2 lata. Dominacja osób w dojrzałym wieku zawodowym sugeruje, że w opolskich szkołach można mówić o stosunkowo dojrzałym środowisku zawodowym z bogatym zapleczem pedagogicznym i życiowym, co może sprzyjać wiarygodności doradcy w oczach uczniów oraz umożliwiać szersze spojrzenie na proces wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej. Z drugiej strony, marginalna obecność osób przed 35 rokiem życia wskazuje, że zawód ten nie jest atrakcyjną opcją dla młodych osób. Z perspektywy systemowej rodzi to pytanie o potrzebę przyciągania młodszych specjalistów i tworzenia ścieżek kariery, które pozwolą na stopniowe odmładzanie kadr.

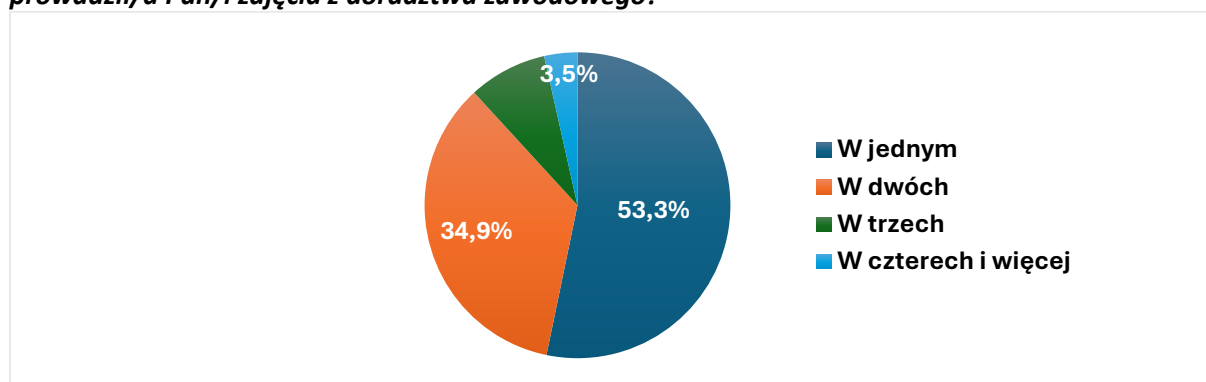
Wykres 19 *Od jak dawna pracuje Pan/i jako doradca zawodowy?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Wyniki badania obrazują, że w województwie opolskim system doradztwa zawodowego opiera się częściowo na stabilnych kadrach - ponad połowa respondentów (53,2%) prowadzi zajęcia z doradztwa zawodowego tylko w jednej placówce, a częściowo zmaga się z problemem rozproszonego zatrudnienia - niemal równie duży odsetek doradców (46,8%) pracuje w co najmniej dwóch miejscach, z czego 3,5% aż w czterech lub więcej placówkach. Taki stan rzeczy może świadczyć zarówno o niedoborze etatów, jak i ograniczonej liczbie godzin przewidzianych na doradztwo w poszczególnych szkołach oraz wskazywać na brak systemowego ugruntowania pozycji doradcy zawodowego w strukturze szkoły. Doradcy mogą być postrzegani bardziej jak „specjaliści z zewnątrz” niż integralna część społeczności szkolnej, co potencjalnie ogranicza czas i jakość pracy z uczniami. Warto jednak podkreślić, że obecność grupy doradców pracujących wyłącznie w jednej szkole może świadczyć o stopniowym umacnianiu się tej funkcji i dążeniu do jej profesjonalizacji w niektórych placówkach.

Wykres 20 *W ilu miejscach (szkołach, placówkach, instytucjach) w roku szkolnym 2023/2024 prowadził/a Pan/i zajęcia z doradztwa zawodowego?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Zaledwie 6,1% spośród badanych respondentów zadeklarowało, że pracuje wyłącznie jako doradca zawodowy. Zdecydowana większość łączy tę funkcję z innymi obowiązkami: przede wszystkim

nauczyciela przedmiotowego (59,9%), pedagoga szkolnego (30,4%) oraz wychowawcy klasowego (20,8%). Dodatkowo część osób pełni funkcje kierownicze (dyrektor, wicedyrektor – 6,1%), psychologa szkolnego (5,1%), nauczyciela bibliotekarza (1,6%) czy inne specjalistyczne role (np. logopeda, pedagog specjalny, doradca metodyczny). Uzyskane wyniki wskazują, że w opolskich szkołach (podobnie jak w całym kraju) doradztwo zawodowe jest najczęściej realizowane równoległe z innymi obowiązkami, co może skutkować zarówno przeciążeniem kadry, jak i fragmentarycznością działań doradczych. Ponadto niski odsetek doradców pracujących wyłącznie w tej roli, wskazuje na brak ugruntowanego statusu tego zawodu w strukturze szkoły. Dopóki doradztwo zawodowe będzie funkcjonowało jako funkcja dodatkowa, trudno mówić o pełnym wykorzystaniu jego potencjału w zakresie wspierania uczniów w budowaniu tożsamości zawodowej, podejmowaniu decyzji edukacyjnych i rozwijaniu kompetencji miękkich.

Wykres 21 Czy poza pracą jako doradca zawodowy w roku szkolnym 2023/2024 był Pan/i zatrudniony/a na jakimś innym stanowisku?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 8: WIEDZA I KWALIFIKACJE

W świetle obowiązujących przepisów, szkolnym doradcą zawodowym może zostać osoba legitymująca się wyższym wykształceniem, przygotowaniem pedagogicznym oraz kwalifikacjami z zakresu doradztwa zawodowego, uzyskanymi najczęściej na studiach podyplomowych²¹.

Niemniej jednak zgodnie z wytycznymi krajowymi oraz rekomendacjami europejskimi, specjalizacja w tym obszarze nie powinna się ograniczać wyłącznie do posiadania dokumentów potwierdzających przygotowanie zawodowe. Efektywny doradca powinien bowiem stale aktualizować wiedzę na temat

²¹ Minister Edukacji i Nauki, Rozporządzenie z dnia 14 września 2023 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz.U. 2023 poz. 2102), s. 16–17, §31 ust. 1–2.

rynku pracy, kompetencji przyszłości oraz nowoczesnych metod wspierania młodzieży w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych²².

Dotychczasowe analizy wskazują na znaczne zróżnicowanie poziomu formalnych kwalifikacji osób pełniących funkcje doradców zawodowych w Polsce²³. W wielu szkołach zadania te realizują nauczyciele innych specjalności, którzy podejmują się tej roli niejako dodatkowo, nierzadko bez odpowiedniego przygotowania merytorycznego. W konsekwencji jakość świadczonego wsparcia bywa często uzależniona nie od systemowego kształcenia, ale od indywidualnych doświadczeń zawodowych oraz działań podejmowanych w ramach samoedukacji.

Patrząc z tej perspektywy, analiza wiedzy i kwalifikacji kadry doradczej staje się zatem jednym z kluczowych narzędzi oceny potencjału instytucjonalnego szkół w zakresie wspierania uczniów. Pozwala ona bowiem na identyfikację obszarów wymagających interwencji systemowych, takich jak rozwój oferty kształcenia podyplomowego, zapewnienie finansowania szkoleń czy wprowadzenie jednolitych standardów kwalifikacyjnych.

Mając na względzie powyższe oraz patrząc z perspektywy podnoszenia jakości usług doradczych, w województwie opolskim szczególnego znaczenia nabiera kwestia rozpoznania struktury kwalifikacji szkolnych doradców zawodowych. Kluczowe staje się zatem ustalenie, w jakim stopniu działająca w regionie kadra legitymuje się formalnym przygotowaniem zawodowym, a w jakim zakresie posiadanej przez nią wiedzy i umiejętności jest efektem nabywanego doświadczenia lub uczestnictwa w dodatkowych formach doksztalcania.

Ponieważ podnoszenie jakości przygotowania merytorycznego doradców stanowi nieodzowny warunek efektywności całego systemu, wyniki przeprowadzonych analiz mogą stać się podstawą do projektowania regionalnych działań wspierających jego profesjonalizację oraz wpłynąć na jego lepsze dostosowanie do potrzeb uczniów, specyfiki lokalnego rynku pracy oraz wzrastającej roli kształcenia ustawicznego w regionie.

Patrząc przez pryzmat podnoszenia jakości usług doradczych w województwie opolskim, szczególnego znaczenia nabiera zagadnienie rozpoznania struktury kwalifikacji szkolnych doradców zawodowych. Kluczowe staje się zatem ustalenie w jakim stopniu obecna w regionie kadra legitymizuje się formalnym przygotowaniem zawodowym, a w jakim posiadana przez nią wiedza i umiejętności wynikają z nabywanego doświadczenia lub dodatkowych form doksztalcania.

Uzyskane wyniki badań świadczą o relatywnie wysokim poziomie formalnych kwalifikacji kadry doradczej. Zdecydowana większość respondentów (88,1%) ukończyła bowiem studia z zakresu doradztwa zawodowego, co należy uznać za pozytywny czynnik sprzyjający profesjonalizacji systemu doradztwa w województwie opolskim.

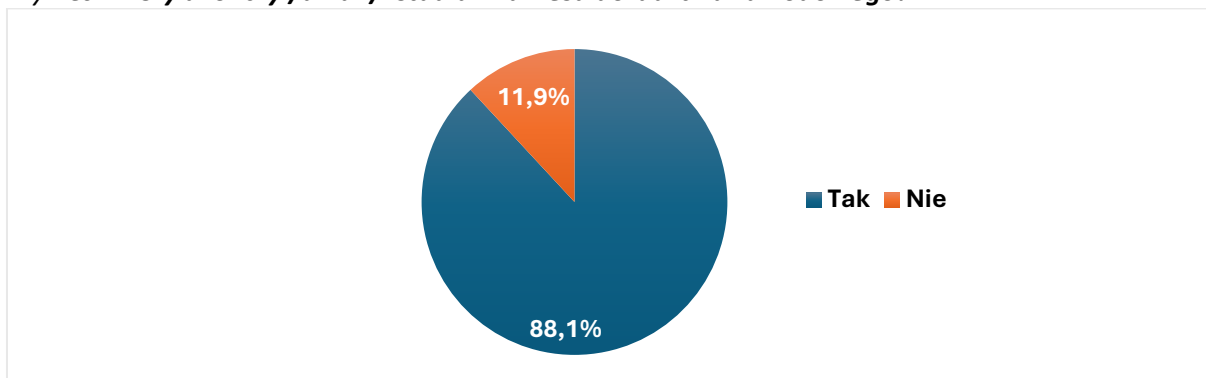
Warto także podkreślić, że pomimo iż odsetek doradców bez ukończonych studiów kierunkowych jest niewielki (jedynie 11,9% respondentów nie posiada wykształcenia kierunkowego), to obecność tej grupy wymaga szczególnej uwagi. Doradcy ci mogą bowiem realizować swoje zadania przede wszystkim w oparciu o doświadczenie zawodowe, co może skutkować zróżnicowanym poziomem

²² Ministerstwo Edukacji Narodowej, Program szkolenia dla osób realizujących zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego (PO WER), 2018, s. 4 i 11; Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance. A Reference Framework for the EU and for the Commission. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) Tools No. 6, (2015), s. 17, 23 i 27.

²³ Anna Ewa Górka, Paulina Maria Adamczyk, Model wspierający w doradztwie zawodowym..., op., it., s. 7–8 i s. 48-49.

wiedzy i jakości oferowanych przez nich usług. W tym kontekście zasadne wydaje się zatem podjęcie działań systemowych, które umożliwiłyby im uzupełnienie formalnych kwalifikacji, na przykład poprzez rozwój oferty studiów podyplomowych czy programów szkoleniowych.

Wykres 22 Czy ukończył/a Pan/i studia z zakresu doradztwa zawodowego?

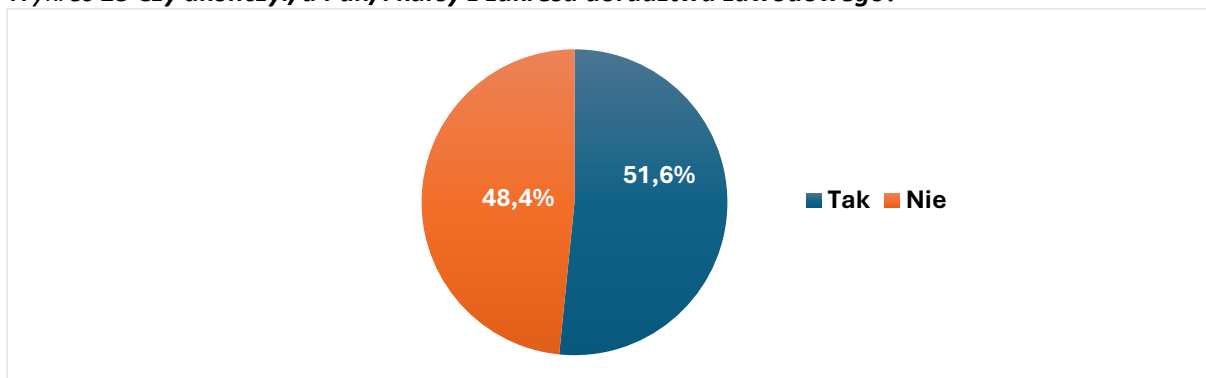


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Kolejne zebrane w toku realizacji badania dane wskazują na zróżnicowane podejście doradców zawodowych do kwestii doskonalenia i aktualizowania swoich własnych umiejętności oraz kompetencji. Z jednej strony bowiem ponad połowa badanych (51,6%) deklaruje, że uczestniczyła w kursach z zakresu doskonalenia zawodowego, co świadczy zarówno o potrzebie systematycznego uzupełniania wiedzy zdobytej w toku studiów kierunkowych, jak i ich zaangażowaniu w rozwój własnych kwalifikacji. Z drugiej natomiast niemal 48,4% z nich przyznało, że nie brało udziału w tego rodzaju formach kształcenia.

W tym miejscu warto zaznaczyć, że choć kursy mają głównie charakter uzupełniający, to stanowią one ważny element podnoszenia jakości usług doradczych w regionie, a ich rola w procesie profesjonalizacji doradztwa zawodowego jest znacząca. Nabywana przez nich wiedza oraz kompetencje pozwalają bowiem elastycznie i stosunkowo szybko reagować zarówno na nowe potrzeby edukacyjne uczniów, jak i na wyzwania wynikające z dynamicznych przemian społeczno-gospodarczych na rynku pracy. W związku z tym celowe wydaje się promowanie, upowszechnianie oraz wspieranie udziału doradców zawodowych w tego typu kursach.

Wykres 23 Czy ukończył/a Pan/i kursy z zakresu doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 9: ROZWÓJ ZAWODOWY

Stały rozwój zawodowy kadry doradców zawodowych to nie tylko wymóg wynikający z prawa oświatowego, ale także konieczność wynikająca z dynamicznych przemian społeczno-gospodarczych. Rynek pracy zmienia się szybciej niż kiedykolwiek, pojawiają się nowe zawody, zanikają stare, a

kompetencje wymagane przez pracodawców ewoluują i stale się zmieniają. Dlatego doradca zawodowy, który ma efektywnie wspierać uczniów w planowaniu ich przyszłości, musi systematycznie aktualizować swoją wiedzę i umiejętności.

W Polsce brakuje jednak spójnego systemu wspierania rozwoju doradców zawodowych, co potwierdzają liczne raporty²⁴. Brakuje także jednoznacznych wytycznych co do tego, jak często i w jakim zakresie doradcy powinni podnosić swoje kwalifikacje, a odpowiedzialność za rozwój kadry często przerzucana jest na poszczególne jednostki samorządu lub same szkoły.

W świetle tych problemów niezwykle ważne jest zbadanie, jak często doradcy zawodowi uczestniczą w formach doskonalenia, jak je oceniają i w jakim stopniu wykorzystują zdobytą na nich wiedzę. Takie dane pozwalają nie tylko ocenić efektywność podejmowanych działań, ale też planować nowe interwencje, zarówno na poziomie centralnym, jak i lokalnym.

Zrozumienie mechanizmów, barier i motywacji związanych z rozwojem zawodowym doradców pozwala także odpowiedzieć na pytanie, czy system edukacji realnie inwestuje w jakość doradztwa, czy też traktuje je jako drugorzędne wsparcie, delegowane często do kadry przeciążonej innymi obowiązkami. Dlatego ocena form kształcenia oraz ich wpływu na codzienną praktykę zawodową stanowi jeden z kluczowych elementów niniejszego raportu.

Rozwój zawodowy może przyjmować różnorodne formy, począwszy od kursów doskonalących, przez konferencje, aż po mentoring i samokształcenie. Jak wynika z przeprowadzonych badań, w ciągu ostatnich dwóch lat, aż 79,8% opolskich doradców zawodowych uczestniczyło przynajmniej raz w jednej z takich form. Warto także podkreślić, że ponad jedna trzecia respondentów (36,5%) deklaruowała swój udział w takich formach kształcenia co najmniej czterokrotnie, co można interpretować jako wysoki poziom zaangażowania w procesie doskonalenia zawodowego. Wynik ten może również wskazywać na istnienie grupy profesjonalistów szczególnie zorientowanych na rozwój, którzy traktują podnoszenie kwalifikacji jako integralny element swojej praktyki zawodowej.

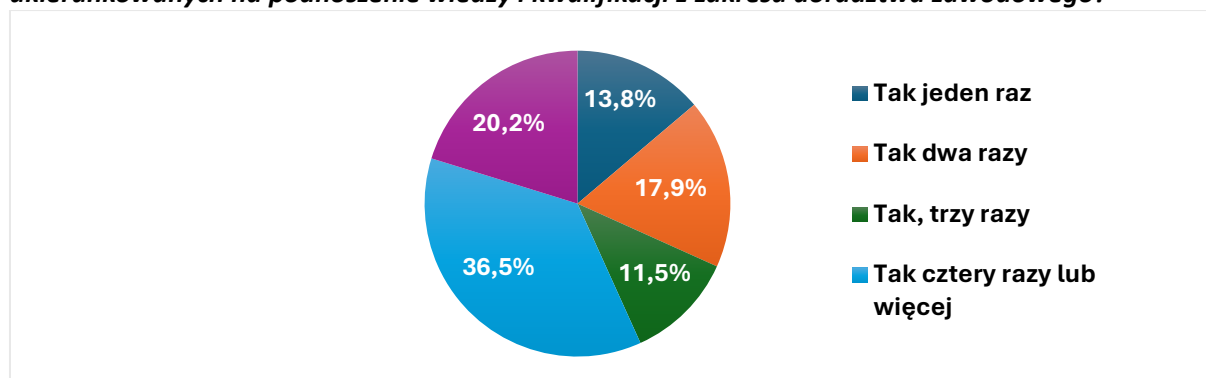
Z drugiej strony, aż 20,2% ankietowanych zadeklarowało, że w badanym okresie nie uczestniczyło w żadnej formie kształcenia. Zjawisko to rodzi istotne pytania o istniejące bariery w dostępie do szkoleń, takie jak ograniczona dostępność oferty, niedostateczne wsparcie systemowe ze strony instytucji oświatowych i samorządowych, a także obciążenie doradców innymi obowiązkami zawodowymi. Wysoki odsetek osób niekorzystających z żadnej formy doskonalenia świadczyć może również o tym, że rozwój zawodowy jest obecnie w znacznym stopniu pozostawiony indywidualnym decyzjom doradców oraz lokalnym możliwościom organizacyjnym szkół czy samorządów.

Tym samym uzyskane wyniki stanowią ważny argument w dyskusji nad potrzebą wzmocnienia systemowego podejścia do kształcenia doradców zawodowych. Aby rozwój ten miał charakter powszechny, spójny i skuteczny, konieczne jest opracowanie klarownych wytycznych dotyczących częstotliwości i zakresu podnoszenia kwalifikacji przez tę grupę, a także zapewnienie stabilnego finansowania i koordynacji działań, zarówno na poziomie centralnym, jak i lokalnym. Brak takich

²⁴ Por. Piotr Fuchs (red.), Zofia Rutkowska, Elżbieta Stosio-Sielach, Piotr Stronkowski Ewaluacja wsparcia doradztwa zawodowego..., op., cit., s. 5 i 6; OECD Skills Strategy. Skills to shape a better future. OECD Publishing, Paris, 2019, s. 53–55; Anna Górka, Paulina, Maria. Adamczyk, Model wspierający w doradztwie..., op., cit., s. 70–71. Pewnym rozwiązaniem, ale na pewno nie wystarczającym jest *Program szkolenia dla osób realizujących zadania z zakresu doradztwa zawodowego proponowanym przez ORE* oraz przykłady programów dla przedszkoli i szkół wraz ze scenariuszami z zakresu preorientacji zawodowej, Zob.: doradztwo.ore.edu.pl/program-szkolenia-dla-osob-realizujacych-zadania-z-zakresu-doradztwa-zawodowego-2/ (data dostępu 20.08.25).

rozwiązań sprawia, że rozwój zawodowy doradców pozostaje fragmentaryczny i nierównomierny, co w konsekwencji może obniżać efektywność realizowanych przez nich działań.

Wykres 24 Czy w okresie ostatnich dwóch lat uczestniczył/a Pan/i w formach kształcenia ukierunkowanych na podnoszenie wiedzy i kwalifikacji z zakresu doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Analiza opinii na temat form kształcenia ukierunkowanych na rozwój wiedzy i umiejętności doradców zawodowych wskazuje, że ich uczestnicy postrzegają je jako przedsięwzięcia o bardzo wysokiej wartości merytorycznej i dydaktycznej.

Najwyżej oceniono wiedzę i kompetencje osób prowadzących – aż 60,6% respondentów wystawiło ocenę „5”, a 28,9% ocenę „4”. Podobnie wysoko oceniono także ich umiejętności dydaktyczne (59% ocen „5” i 29,7% ocen „4”), co świadczy zarówno o wysokim profesjonalizmie kadry szkoleniowej, jak i jej umiejętności w zakresie skutecznego przekazywania wiedzy. Nieco niższe, choć wciąż pozytywne, oceny uzyskały aspekty organizacyjne oraz jakość materiałów dydaktycznych. W obu przypadkach dominują wskazania ocen „4” i „5” (łącznie ponad 70%). Relatywnie najwięcej ocen średnich („3”) pojawiło się w kontekście oceny harmonogramu (22,1%) oraz dopasowania programu szkoleń do zadań doradców (19,3%), co może sugerować, że nie wszystkie formy doskonalenia były w pełni dostosowane do specyfiki pracy w szkołach.

Tabela 8 Jak w skali od 1 (ocena najniższa) do 5 (ocena najwyższa) ocenia Pan/i jakość form kształcenia ukierunkowanych na podnoszenie wiedzy i kwalifikacji z zakresu doradztwa zawodowego?

	Procent					
	1	2	3	4	5	Ogółem
Dopasowanie programu do Pana/i zadań i obowiązków realizowanych w szkole	0,4	4,4	19,3	46,6	29,3	100,0
Dopasowanie poziomu do Pana/i potrzeb (szkolenie nie za trudne i nie za łatwe)	0,4	2,0	19,7	44,2	33,7	100,0
Poziom wiedzy i kompetencji osób prowadzących	0,0	1,6	8,8	28,9	60,6	100,0
Umiejętności dydaktyczne osób prowadzących	0,0	1,6	9,6	29,7	59,0	100,0
Jakość materiałów dydaktycznych	1,6	6,0	12,4	38,6	41,4	100,0
Organizacja i dopasowanie harmonogramu do Pana/i potrzeb i możliwości	0,8	2,4	22,1	35,3	39,4	100,0
Ogółem	0,5	3,0	15,3	37,2	43,9	100,0

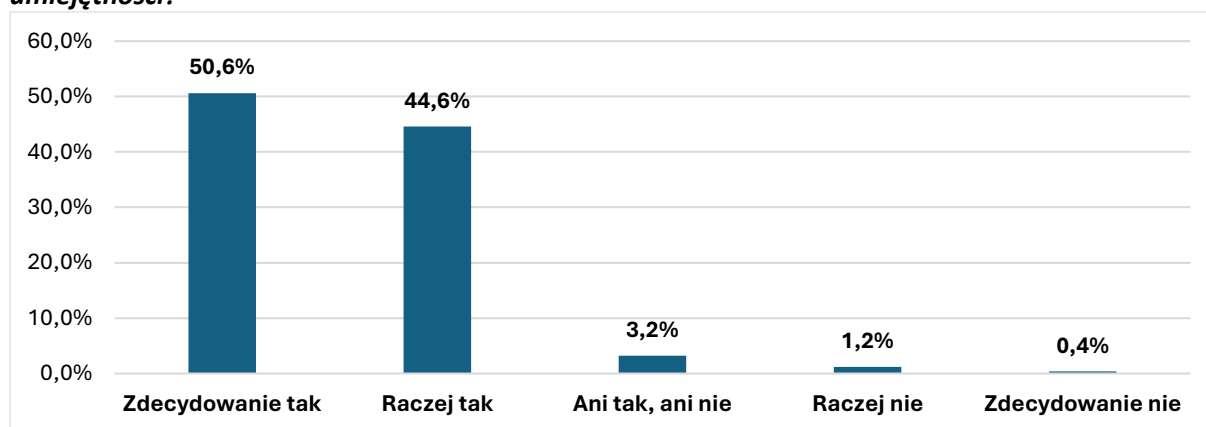
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Kolejne dane potwierdzają, że wiedza i umiejętności zdobywane przez doradców zawodowych w ramach różnorodnych form doskonalenia znajdują bezpośrednie przełożenie w realizowanej przez nich praktyce zawodowej.

Ponad 95% respondentów deklaruje, że wykorzystuje nabytą wiedzę w pracy z uczniami, z czego połowa (50,6%) zdecydowanie potwierdza ten fakt. Tak wysoki odsetek odpowiedzi pozytywnych świadczy o tym, że rozwój zawodowy doradców nie ma charakteru czysto formalnego, lecz stanowi realne wsparcie jakości procesu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach.

Pomimo tego, na konieczność dalszego udoskonalania programów szkoleń, tak aby były one jeszcze bardziej ukierunkowane na praktyczne aspekty pracy doradcy i wspierały jego działania w codziennych sytuacjach edukacyjnych, mogą wskazywać odpowiedzi udzielone przez 3,2% respondentów, którzy wybrali odpowiedź „ani tak, ani nie”.

Wykres 25 Czy w trakcie prowadzenia zajęć z uczniami wykorzystuje Pan/i nabytą wiedzę i umiejętności?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Podsumowując, należy uznać, że formy doskonalenia zawodowego w obszarze doradztwa zawodowego są prowadzone na wysokim poziomie, a ich uczestnicy wyraźnie doceniają ich znaczenie dla poszerzania własnych kompetencji. Należy jednak podkreślić, że ich efektywność mogłaby zostać zwiększona poprzez lepsze dopasowanie ich treści do realiów pracy szkolnej. Tego typu podejście przyczyniłoby się nie tylko wzrostu satysfakcji uczestników, ale również sprzyjałoby pełniejszemu wykorzystaniu zdobytej wiedzy w codziennej pracy z młodzieżą.

WNIOSKI

Analiza kadry doradztwa zawodowego w szkołach pozwala nakreślić obraz tej grupy jako środowiska zróżnicowanego pod względem doświadczenia, przygotowania merytorycznego oraz form zaangażowania zawodowego. Wyniki badań ankietowych prowadzą do kilku kluczowych wniosków:

1. Dominacja kobiet i dojrzałych wiekowo specjalistów

Zawód doradcy zawodowego w szkołach wykonują głównie kobiety w średnim i późnym wieku, co wskazuje na jego silne powiązanie z feminizacją zawodów pedagogicznych oraz zjawisko „wtórnego wejścia” do tej profesji przez nauczycieli z doświadczeniem.

2. Stabilność zatrudnienia przy jednoczesnym rozproszeniu

Choć większość doradców pracuje w tej roli od ponad trzech lat, niemal połowa z nich realizuje swoje zadania w więcej niż jednej placówce. Może to świadczyć o niestabilnych warunkach

etatowych i konieczności łączenia kilku miejsc pracy, co niekorzystnie wpływa na efektywność i ciągłość wsparcia doradczego.

3. Łączenie funkcji zawodowych

Tylko niewielki odsetek doradców pracuje wyłącznie w tej roli. Zdecydowana większość pełni jednocześnie funkcje nauczyciela, pedagoga, wychowawcy lub dyrektora. Taka struktura zatrudnienia może prowadzić do rozproszenia zadań i ograniczonego czasu na działania stricte doradcze.

4. Wysoki poziom formalnych kwalifikacji

Większość doradców posiada odpowiednie przygotowanie zawodowe, zdobyte przede wszystkim w ramach studiów podyplomowych. Jednocześnie niemal połowa osób uczestniczyła również w kursach doszkalających, co świadczy o potrzebie i chęci ciągłego rozwijania kompetencji.

5. Zaangażowanie w rozwój zawodowy i pozytywna ocena szkoleń

Znaczna część kadry aktywnie uczestniczyła w formach doskonalenia zawodowego, często wielokrotnie w ciągu ostatnich dwóch lat. Doradcy pozytywnie oceniają jakość tych szkoleń, szczególnie kompetencje prowadzących i przydatność zdobytej wiedzy w codziennej pracy z uczniami.

6. Nierówności w dostępie i potrzebie standaryzacji

Pomimo ogólnie pozytywnego obrazu, należy zauważyć obecność grupy doradców bez formalnych kwalifikacji oraz takich, którzy nie uczestniczą w żadnych formach doskonalenia. Wskazuje to na potrzebę dalszego porządkowania i standaryzacji wymagań kwalifikacyjnych oraz wsparcia w rozwoju zawodowym, zwłaszcza w mniejszych miejscowościach i szkołach o ograniczonych zasobach.

ROZDZIAŁ 4: Narzędzia i środki dydaktyczne

ZAGADNIENIE BADAWCZE 10: WYKORZYSTANIE NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII

Dynamiczne przeobrażenia rynku pracy, związane między innymi z automatyzacją, cyfryzacją oraz rosnącym znaczeniem tzw. kompetencji przyszłości, wymagają nowego podejścia w zakresie przygotowania młodzieży do funkcjonowania w zmieniającej się rzeczywistości zawodowej.

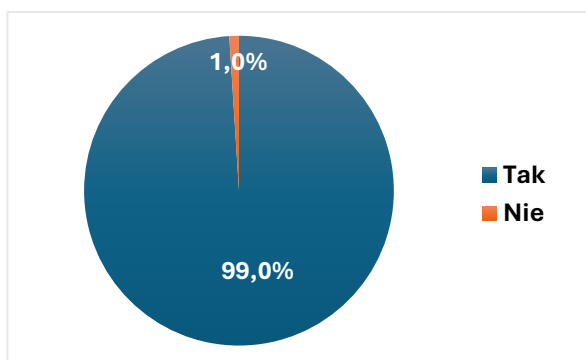
W tym kontekście technologie cyfrowe odgrywają istotną rolę, umożliwiając stosowanie takich narzędzi, jak multimedialne prezentacje zawodów, wirtualne wizyty w zakładach pracy, internetowe testy predyspozycji czy platformy planowania kariery. Rozwiązania te zwiększają nie tylko dostęp do informacji, lecz także pozwalają lepiej dostosować treści do indywidualnych zainteresowań oraz możliwości poznawczych uczniów.

Istotnym walorem nowoczesnych technologii jest także ich potencjał w zakresie personalizacji ścieżki edukacyjno-zawodowej oraz wzmacniania interaktywności procesu doradczego. Umożliwiają one większe zaangażowanie uczniów, czyniąc zajęcia bardziej atrakcyjnymi i skutecznymi. Cyfrowe narzędzia sprzyjają ponadto rozwijaniu kluczowych kompetencji, takich jak samodzielność w planowaniu kariery czy umiejętność krytycznego korzystania z informacji. Należy jednak podkreślić, że

skuteczność tego typu rozwiązań zależy w dużej mierze od odpowiedniego przygotowania w zakresie ich obsługi, a także od zapewnienia szkołom właściwej infrastruktury technicznej.

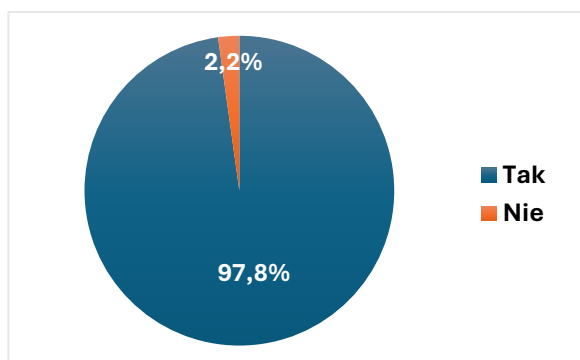
W świetle wyników badań ankietowych zrealizowanych wśród doradców zawodowych należy stwierdzić, że stopień wykorzystania TIK (Technologie Informacyjno-Komunikacyjne) na zajęciach z doradztwa zawodowego, które są realizowane w opolskich szkołach jest wysoki. Zdecydowana większość doradców zawodowych deklaruje korzystanie z nowoczesnych technologii (99%) oraz materiałów multimedialnych (97,8%). Tak wysoki poziom deklaratywnego wykorzystania technologii sugeruje, że w opolskim środowisku szkolnym istnieje powszechna świadomość znaczenia TIK w procesie wspierania uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych. W tym miejscu warto zaznaczyć, że zidentyfikowane w badaniu tendencje korespondują z innymi ustaleniami badawczymi, wskazującymi na systematyczne upowszechnianie się technologii cyfrowych oraz coraz powszechniejsze korzystanie z cyfrowych zasobów edukacyjnych, obejmujących m.in. portale zawodoznawcze, platformy edukacyjne czy narzędzia do wirtualnego doradztwa, w praktyce doradczej w Polsce²⁵.

Wykres 26 Czy na zajęciach z doradztwa zawodowego korzysta Pan/i z technologii ICT np. Internetu, komputerów, smartfonów itp.?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Wykres 27 Czy zajęcia z doradztwa zawodowego prowadzi Pan/i z wykorzystaniem materiałów multimedialnych, takich jak np. filmy dotyczące różnych zawodów?

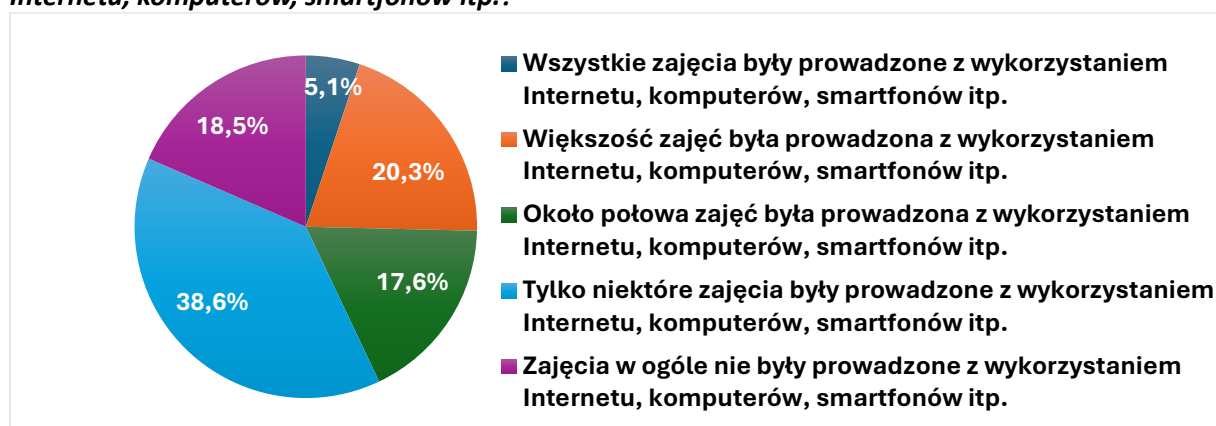


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Ocena skuteczności wdrażania i wykorzystania nowoczesnych technologii wymaga także analizy spojrzenia z perspektywy rzeczywistych doświadczeń uczniów. Jak wynika z przeprowadzonych badań, opolska młodzież często postrzega zajęcia z doradztwa zawodowego jako tradycyjne i niewystarczająco angażujące. W badanej grupie, tylko 5,1% respondentów wskazało, że wszystkie zajęcia z doradztwa zawodowego były prowadzone z użyciem technologii, a jedynie 20,3% deklaruje ich obecność na większości lekcji. Największy odsetek (38,6%) uczniów stwierdza, że technologie wykorzystywano tylko na niektórych zajęciach, a 18,5% nie doświadczyło ich użycia wcale. Zbliżona tendencja występuje w przypadku materiałów multimedialnych – 30,8% uczniów miało kontakt z nimi jedynie sporadycznie, a niemal 10% wcale.

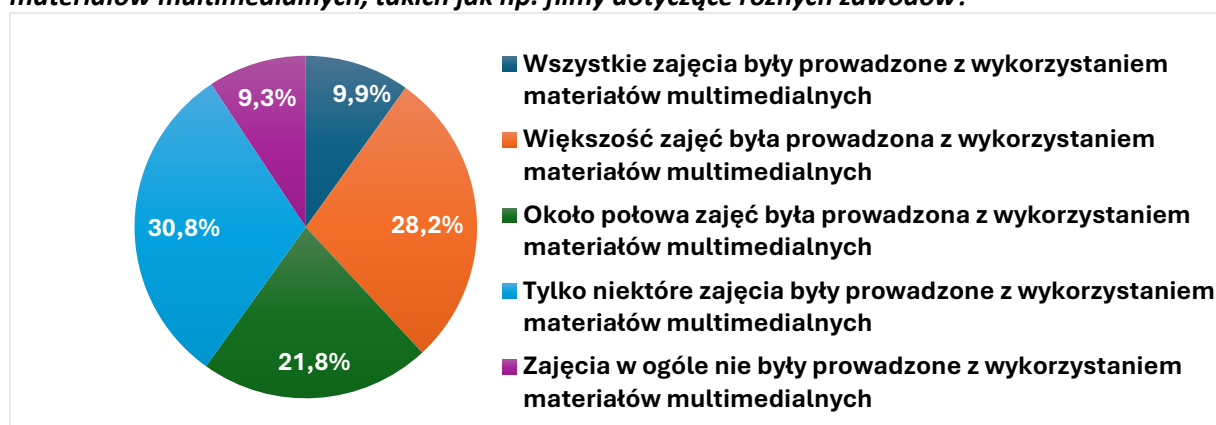
²⁵ Piotr Fuchs, Przemysław Kozak, Zofia Rutkowska, Elżbieta Stosio-Sielach, Metaewaluacja rezultatów działań..., op., cit., s.142, 145 i 146; Paweł Penszko. Kompetencje cyfrowe uczniów w Polsce – co wiemy z badań międzynarodowych?, w: ANALIZY IBE DLA POLITYKI PUBLICZNEJ, Nr 3 (1/2025). Zob.: kompetencje-cyfrowe-uczniow-w-polsce-analazy-ibe-3.pdf (data dostępu 20.08.2025).

Wykres 28 Jak często szkolne zajęcia z doradztwa zawodowego były prowadzone z wykorzystaniem Internetu, komputerów, smartfonów itp.?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Wykres 29 Jak często szkolne zajęcia z doradztwa zawodowego były prowadzone z wykorzystaniem materiałów multimedialnych, takich jak np. filmy dotyczące różnych zawodów?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Zestawienie wyników badań wśród obu grup respondentów ujawnia zatem istotną lukę pomiędzy deklaracjami doradców a realnym doświadczeniem młodzieży i prowadzi do wniosku, że pomimo iż uczniowie oczekują bardziej interaktywnych i zindywidualizowanych form realizacji zajęć, to nowoczesne technologie, choć formalnie obecne w praktyce doradczej, są w rzeczywistości wykorzystywane w sposób ograniczony, incydentalny lub mało widoczny.

Zidentyfikowana rozbieżność może także oznaczać, że doradcy zawodowi traktują technologie głównie jako narzędzie przygotowania zajęć, a nie element aktywnie włączany w proces dydaktyczny lub wskazywać na niski poziom interaktywności stosowanych rozwiązań oraz ich niewystarczające dostosowanie do percepcji i oczekiwań młodzieży.

Pochodzące z badania wnioski znajdują potwierdzenie w obserwacjach prezentowanych w innych raportach z badań, zgodnie z którymi tradycyjny charakter zajęć z doradztwa zawodowego nadal dominuje nad nowoczesnymi, interaktywnymi formami pracy²⁶. W konsekwencji potencjał technologii cyfrowych umożliwiających personalizację ścieżki edukacyjno-zawodowej, wzmacnianie

²⁶ Anna Górka, Paulina Maria Adamczyk, Model wspierający w doradztwie..., op., cit., s. 10.

interaktywności procesu doradczego czy rozwijanie kluczowych kompetencji uczniów pozostaje w znacznym stopniu niewykorzystany.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 11: MATERIAŁY WSPOMAGAJĄCE DORADZTWO

Materiały wspomagające doradztwo zawodowe odgrywają istotną rolę w procesie wyrównywania szans edukacyjnych, ponieważ ułatwiają dostęp do wiedzy o zawodach uczniom z różnych środowisk, pomagają im w identyfikowaniu kompetencji oraz wspierają ich w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych i planowaniu indywidualnych ścieżek kariery.

Dobrze dobrane i systematycznie wykorzystywane materiały przyczyniają się także do podnoszenia jakości usług doradczych świadczonych w szkołach, dlatego ich dostępność i systematyczne wykorzystywanie stanowią jeden z kluczowych czynników warunkujących skuteczność działań doradców zawodowych.

W ostatnich latach Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE) przygotował szereg materiałów i publikacji wspierających doradców zawodowych w realizacji ich zadań. Obejmują one m.in. scenariusze zajęć, przykładowe programy doradztwa zawodowego, multimedialne materiały zawodoznawcze oraz opracowania dotyczące organizacji wewnątrzszkolnych systemów doradztwa²⁷.

Uzupełnieniem tych zasobów są narzędzia o charakterze diagnostycznym i prognostycznym, takie jak coroczne, realizowane przez Wojewódzkie Urzędy Pracy, badanie „Barometr Zawodów”, w ramach którego prognozuje się zapotrzebowanie na pracowników z różnych branżach. Wyniki tego badania stanowią zatem cenne źródło informacji o trendach rynkowych i mogą być z powodzeniem wykorzystywane w planowaniu ścieżek kariery przez uczniów.

Pomimo dostępności licznych materiałów i opracowań, badania ORE wskazują, że ich znajomość wśród doradców jest zróżnicowana, a ich wykorzystanie i stosowanie w praktyce nie zawsze jest powszechne²⁸. W tym kontekście rośnie zatem znaczenie popularyzacji wiedzy o tych materiałach oraz organizacji szkoleń z zakresu ich stosowania.

Mając na względzie powyższe, w ramach niniejszego zagadnienia badawczego skoncentrowano się na diagnozie poziomu znajomości i wykorzystania materiałów dydaktycznych, opracowanych przez ORE oraz badania „Barometr Zawodów” przez doradców zawodowych z województwa opolskiego. Przeprowadzona analiza pozwoli ocenić stopień wdrożenia dostępnych narzędzi w praktykę doradczą oraz zidentyfikować obszary wymagające dalszego wsparcia lub interwencji systemowej.

Jak wynika z przeprowadzonych badań, opolscy doradcy zawodowi w dużej mierze znają i wykorzystują opracowane przez Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE) materiały. Aż 85,3% z nich korzysta z przykładowych programów doradztwa, około 86,5% ze scenariuszy zajęć, a 81,4% z multimedialnych materiałów zawodoznawczych. Nieco niższy, ale wciąż wysoki poziom wykorzystania dotyczy wzorcowych rozwiązań dotyczących wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego (WSDZ) 73,4% wskazań.

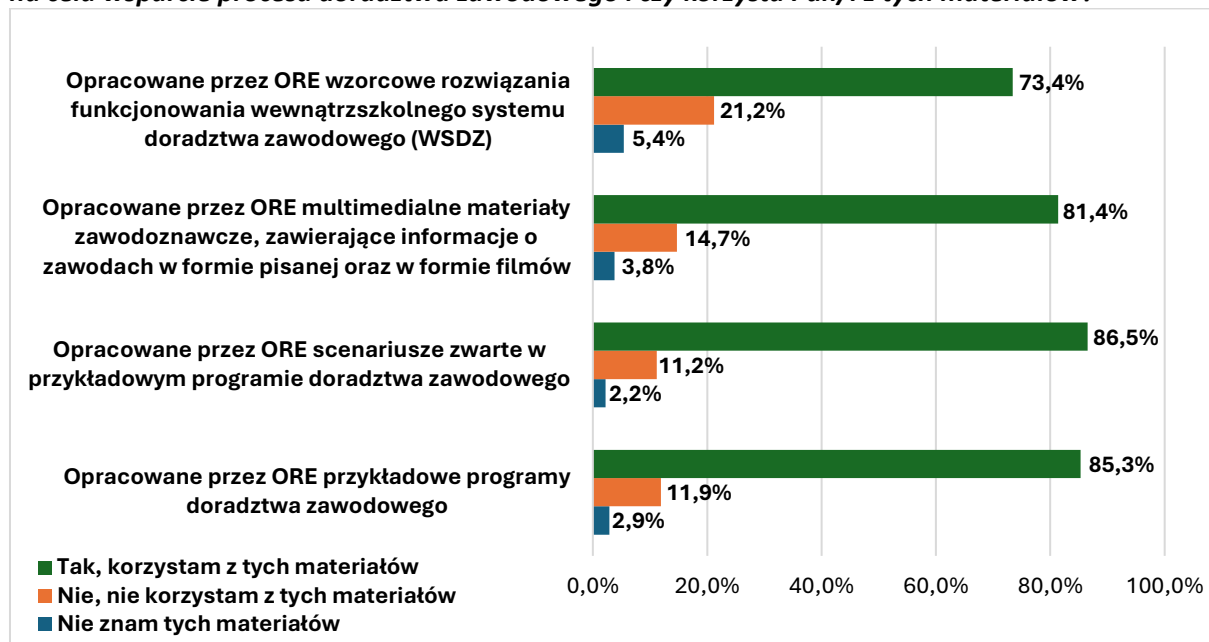
Jednocześnie należy zauważyć, że choć odsetek osób nieznających omawianych opracowań pozostaje niski (od 2,2% do 5,4%), to pewna część doradców, mimo ich znajomości, nie korzysta z tych materiałów (od 11,2% do 21,2%). Zjawisko to może mieć kilka przyczyn. Po pierwsze, mogą nie być one

²⁷ <https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/> (data dostępu 20.0825).

²⁸ Roksana Neczaj-Świdorska (red.), Marta Koch-Kozioł, Aleksandra Mięczakowska, Potrzeby szkoleniowe współczesnego doradcy zawodowego w nowoczesnej szkole. Raport, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2024, s.10.

w pełni dopasowane do specyfiki danej szkoły lub grupy uczniów, co ogranicza ich użyteczność w codziennej pracy. Po drugie, brak systematycznego wsparcia metodycznego oraz szkoleń w zakresie ich efektywnego wykorzystywania może powodować, że doradcy nie włączają ich w pełnym zakresie do własnych zajęć.

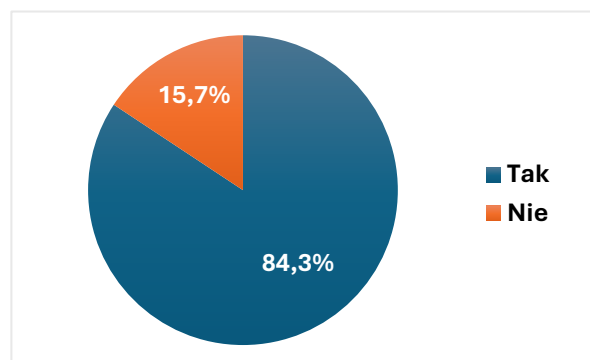
Wykres 30 Czy zna Pan/i opracowane przez Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE) materiały, które mają na celu wsparcie procesu doradztwa zawodowego i czy korzysta Pan/i z tych materiałów?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

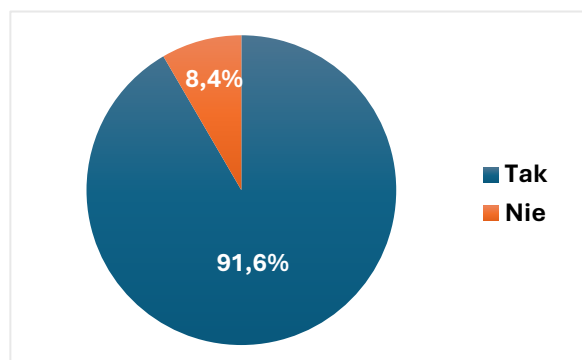
Również znajomość badania „Barometr Zawodów”²⁹ jest powszechna. Aż 84,3% ankietowanych doradców deklaruje jego znajomość, a 91,6% spośród tych którzy je znają, aktywnie wykorzystuje jego wyniki na zajęciach. Dane te potwierdzają, że doradcy zawodowi są świadomi znaczenia aktualnych informacji o rynku pracy i potrafią je wdrażać w praktyce dydaktycznej.

Wykres 31 Czy zna Pan/i badanie „Barometr Zawodów”?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Wykres 32 Czy wykorzystuje Pan/i wyniki tego badania w trakcie realizacji zajęć z doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

²⁹ Barometr zawodów to jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach. Barometr dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, w których brakuje pracowników, zrównoważone, w których liczba pracowników odpowiada potrzebom pracodawców, nadwyżkowe, w których jest więcej pracowników niż ofert pracy. Zob.: <https://www.barometrzwodow.pl> (data dostępu 20.08.25).

W kontekście przedstawionego na wstępie znaczenia materiałów wspomagających dla wyrównywania szans edukacyjnych oraz rozwijania kompetencji uczniów, uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że w województwie opolskim istnieje stosunkowo wysoki poziom wdrożenia zasobów ORE oraz badania „Barometr Zawodów” do praktyki doradczej. Jednocześnie widoczna jest jednak przestrzeń do dalszej poprawy, zwłaszcza w zakresie popularyzacji i upowszechniania informacji o tych narzędziach oraz zapewniania doradcom możliwości doskonalenia zawodowego w zakresie ich stosowania.

WNIOSKI

1. **Deklaratywne a rzeczywiste wykorzystanie technologii ICT i multimediów**

Istnieje istotna rozbieżność między deklaracjami doradców zawodowych a odczuciami uczniów, co do wykorzystywania nowoczesnych technologii na zajęciach. Choć niemal wszyscy doradcy potwierdzają korzystanie z ICT i multimediów, tylko ok. 25% uczniów ocenia, że większość lub wszystkie zajęcia prowadzono z ich użyciem, co wskazuje na potrzebę lepszej integracji technologii w praktyce szkolnej.

2. **Niski poziom interaktywności i angażowania ucznia**

Uczniowie często nie rozpoznają technologii jako integralnej części zajęć, co może świadczyć o ich biernym lub powierzchownym zastosowaniu. Zaistniały stan rzeczy wskazuje na potrzebę stosowania bardziej angażujących i zindywidualizowanych metod dydaktycznych z wykorzystaniem TIK.

3. **Wysoki poziom znajomości i wykorzystania materiałów ORE**

Materiały przygotowane przez Ośrodek Rozwoju Edukacji są powszechnie znane i wykorzystywane przez doradców zawodowych. Najczęściej stosowane są: programy doradztwa, scenariusze zajęć oraz multimedia zawodoznawcze, wszystkie te zasoby wspierają standaryzację i profesjonalizację działań doradczych.

4. **Ograniczone wykorzystanie potencjału dostępnych materiałów**

Część doradców nie korzysta z materiałów ORE pomimo ich znajomości, może to wynikać z barier metodycznych, technicznych lub niedostosowania materiałów do specyfiki danej szkoły lub grupy uczniów. Zdiagnozowany problem wymaga dalszej analizy jakościowej i być może aktualizacji lub rozszerzenia oferty materiałów.

5. **Wysoka znajomość i wykorzystanie badania „Barometr Zawodów”**

Wyniki badania „Barometr Zawodów” są dobrze rozpoznawane i wykorzystywane przez doradców, co świadczy o posiadaniu przez nich świadomości znaczenia danych prognostycznych w doradztwie edukacyjno-zawodowym.

6. **Potrzeba szkoleń i wsparcia metodycznego**

Aby zwiększyć efektywność wykorzystania narzędzi cyfrowych i dydaktycznych, niezbędne jest systemowe wsparcie doradców, w szczególności w formie szkoleń praktycznych, przykładów dobrych praktyk oraz lepszej integracji zasobów cyfrowych z podstawą programową.

ROZDZIAŁ 5: Warunki pracy doradców zawodowych

ZAGADNIENIE BADAWCZE 12: WARUNKI PRACY DORADCY

Profesjonalne doradztwo zawodowe w szkołach wymaga nie tylko odpowiednio przygotowanej kadry, ale także zapewnienia adekwatnych warunków pracy, które w znacznym stopniu decydują o jakości i efektywności świadczonego wsparcia. Odpowiednie zaplecze lokalowe i techniczne wpływa bowiem nie tylko na komfort pracy doradcy, ale wzmacnia także jakość jego relacji z uczniami oraz efektywność przekazu treści edukacyjnych. Z kolei niewystarczające warunki organizacyjne, brak narzędzi i materiałów dydaktycznych czy ograniczona dostępność przestrzeni mogą istotnie osłabiać potencjał doradztwa zawodowego i obniżać jego efektywność.

Prowadzone w Polsce badania wskazują, że doradcy zawodowi nierzadko zmagają się z problemem braku stałego miejsca pracy w szkole, co utrudnia im planowanie działań oraz systematyczne prowadzenie zajęć³⁰. Brak dedykowanego gabinetu ogranicza możliwości indywidualnej pracy z uczniem, a także może wpływać na obniżenie prestiżu funkcji doradcy w środowisku szkolnym. Tego rodzaju uwarunkowania podważają zatem instytucjonalne umocowanie doradztwa i prowadzą do sytuacji, w której jego potencjał nie jest w pełni wykorzystywany.

Kwestia warunków pracy doradców zawodowych wiąże się również z dostępnością narzędzi diagnostycznych, materiałów informacyjnych oraz środków technicznych umożliwiających pracę indywidualną i grupową. Jak wskazują badania, pracownicy, którzy mają dostęp do odpowiedniego wyposażenia (drukarki, komputery, tablice, zasoby multimedialne), wykazują wyższy poziom satysfakcji zawodowej oraz większą skuteczność w realizacji celów³¹.

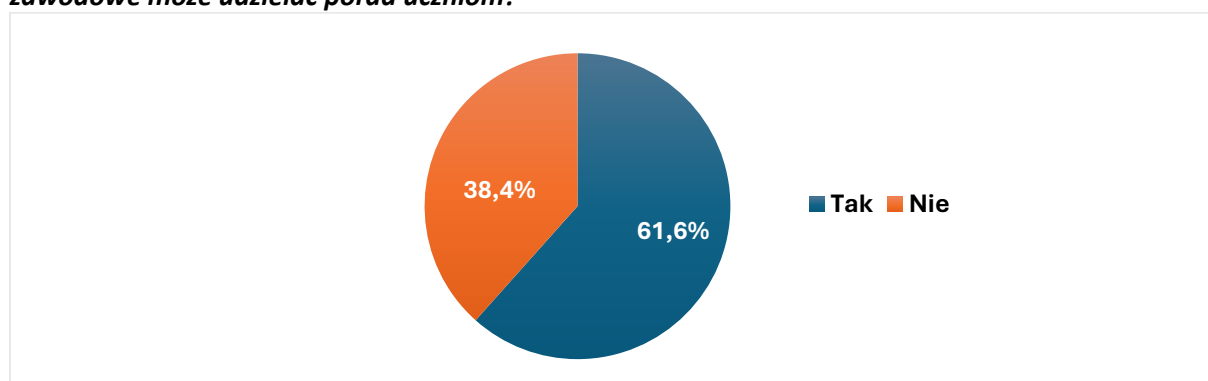
W świetle powyższych uwarunkowań, analiza warunków pracy opolskich doradców zawodowych nabiera szczególnego znaczenia. Umożliwia bowiem nie tylko ocenę stopnia instytucjonalnego wsparcia tej grupy specjalistów, ale także identyfikację czynników, które w największym stopniu wpływają na jakość świadczonych przez nich usług i tym samym mogą stanowić barierę w dalszym rozwoju doradztwa zawodowego w szkołach.

Pierwszym przebadanym aspektem była dostępność w szkole odrębnego gabinetu, w którym osoba realizująca doradztwo zawodowe może udzielać porad uczniom. Jak wynika z zebranych danych, tylko 61,6% opolskich szkół dysponuje takim pomieszczeniem, co oznacza, że w blisko 4 na 10 szkołach (38,4%) doradcy nie mają zapewnionej podstawowej przestrzeni do indywidualnej pracy z uczniami. Taka sytuacja może ograniczać możliwości skutecznego prowadzenia rozmów doradczych, zwłaszcza w kontekście tworzenia atmosfery zaufania oraz zapewnienia dyskrecji i komfortu psychicznego uczniów. Ponadto brak odpowiedniego zaplecza lokalowego może także podważać prestiż i rangę funkcji doradcy zawodowego w strukturze szkoły oraz powodować, że doradztwo zawodowe jest postrzegane jako działalność marginalna, a nie integralny element procesu edukacyjnego.

³⁰ Witold Pietruk, Warsztat pracy szkolnego doradcy zawodowego. „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, nr 2/2024, s. 11.

³¹ Adrianna Potocka, Małgorzata Waszkowska, Zastosowanie modelu „Wymagania pracy – Zasoby” do badania związku między satysfakcją zawodową, zasobami pracy, zasobami osobistymi pracowników i wymaganiami pracy. „Medycyna Pracy”, 2013, 64(2), s. 217–225.

Wykres 33 Czy w szkole jest oddzielny pokój/ gabinet, w którym osoba realizująca doradztwo zawodowe może udzielać porad uczniom?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Kolejne pytanie dotyczyło dostępności elementów wyposażenia wspierających pracę doradcy zawodowego. Uzyskane wyniki wskazują, że zdecydowana większość opolskich szkół posiada podstawowe narzędzia techniczne i dydaktyczne. Aż 98,6% spośród ankietowanych placówek dysponuje sprzętem do powielania materiałów (drukarki, kserokopiarki), co oznacza niemal pełne zabezpieczenie w zakresie przygotowywania materiałów informacyjnych i dydaktycznych dla uczniów. Podobnie, ponad 90% z nich posiada materiały wspomagające pracę doradczą (ankiety, kwestionariusze, scenariusze zajęć) oraz materiały biurowe potrzebne do prowadzenia zajęć.

Nieco niższe, choć nadal wysokie wskaźniki odnotowano w przypadku sprzętu do ekspozycji materiałów drukowanych (88,4%) oraz tablic wykorzystywanych w pracy z grupą (88,1%). Nadal jednak w około 1 na 10 szkół takie wyposażenie nie jest dostępne. Jeszcze niższe wartości uzyskano w obszarze drukowanych zbiorów informacji (87,6%) i biblioteczek zawodowych (81,8%), co może ograniczać uczniom możliwość samodzielnego eksplorowania treści dotyczących rynku pracy, zawodów czy ścieżek kariery. Największe braki dotyczą zasobów multimedialnych (tylko 78,7% spośród badanych szkół zadeklarowało ich posiadanie), co oznacza, że ponad 1/5 placówek nie oferuje uczniom dostępu do nowoczesnych form informacji zawodowej, takich jak filmy edukacyjne czy interaktywne programy komputerowe. Ograniczona dostępność tego typu narzędzi zmniejsza potencjał interaktywnego i angażującego doradztwa, co może obniżać jego atrakcyjność i skuteczność, zwłaszcza w pracy z młodzieżą przyzwyczajoną do korzystania z cyfrowych form komunikacji.

Tabela 9 Proszę wskazać elementy wyposażenia, którymi dysponuje szkoła.

	Procent		
	Tak	Nie	Ogółem
Sprzęt do powielania materiałów informacyjnych (np. drukarka, kserokopiarka)	98,6	1,4	100,0
Materiały wspomagające pracę doradcy: ankiety, kwestionariusze, scenariusze zajęć itp. związane z doradztwem zawodowym	93,1	6,9	100,0
Materiały biurowe i inne niezbędne do realizacji zajęć np. karty do flipcharta, markery	92,5	7,5	100,0
Sprzęt do ekspozycji materiałów drukowanych (tablice informacyjne, regały, stojaki itp.	88,4	11,6	100,0
Tablice (flipchart lub ścienna lub magnetyczna)	88,1	11,9	100,0
Zbiory informacji drukowanych (informatory, ulotki, czasopisma specjalistyczne, itp.) związane z doradztwem zawodowym	87,6	12,4	100,0

Biblioteczka z materiałami i publikacjami dla uczniów, nauczycieli i rodziców poświęcona zawodom, karierze zawodowej itp.	81,8	18,2	100,0
Zbiory informacji multimedialnych (filmy, płyty cd, programy komputerowe itp.	78,7	21,3	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Reasumując, przeprowadzone badanie ukazuje dualizm sytuacji doradców zawodowych w opolskich szkołach. Z jednej strony, większość placówek zapewnia im podstawowe narzędzia pracy, takie jak sprzęt techniczny i materiały dydaktyczne. Z drugiej jednak, znaczny odsetek szkół nie gwarantuje doradcom niezbędnej przestrzeni do prowadzenia indywidualnych rozmów z uczniami, a niektóre istotne zasoby, jak materiały multimedialne czy biblioteczki zawodowe, są dostępne jedynie w ograniczonym zakresie. Uzyskane wyniki wskazują zatem na potrzebę dalszego systemowego wsparcia organizacyjnego i infrastrukturalnego, obejmującego zarówno ujednolicenie standardów wyposażenia szkół, jak i zagwarantowanie doradcom dedykowanej przestrzeni do indywidualnej pracy z uczniem. Dopiero spełnienie tych warunków stworzy podstawy do świadczenia doradztwa zawodowego na poziomie odpowiadającym współczesnym wyzwaniom edukacyjnym i rynkowym.

WNIOSKI

1. Brak jednolitych standardów lokalowych dla doradców zawodowych

Blisko 40% szkół nie dysponuje odrębnym pomieszczeniem do prowadzenia poradnictwa, co ogranicza możliwość zapewnienia uczniom komfortu i poufności w trakcie rozmów indywidualnych.

2. Większość szkół zapewnia doradcom podstawowe narzędzia pracy

Wysoki odsetek szkół (ponad 90%) dysponuje drukarkami, kopiarkami, materiałami dydaktycznymi i biurowymi, co umożliwia sprawne prowadzenie działań doradczych.

3. Występują braki w wyposażeniu wspierającym aktywność informacyjną

Okolo 12–18% szkół nie posiada zasobów takich jak tablice informacyjne, biblioteczki czy drukowane informatory zawodowe, co może utrudniać uczniom dostęp do informacji edukacyjno-zawodowych.

4. Największe niedobory dotyczą materiałów multimedialnych

Ponad 21% placówek nie dysponuje nowoczesnymi materiałami (np. filmami, programami komputerowymi), które pełnią dziś kluczową funkcję w przyciąganiu uwagi młodzieży i efektywnym przekazie treści.

5. Istnieje potrzeba standaryzacji i doposażenia stanowisk doradców

Rekomendowane jest opracowanie i wprowadzenie standardów organizacyjnych pracy doradców zawodowych, uwzględniających zarówno kwestie lokalowe, jak i wymagane zasoby techniczno-dydaktyczne.

ROZDZIAŁ 6: Współpraca w doradztwie zawodowym

ZAGADNIENIE BADAWCZE 13: WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI ZEWNĘTRZNYMI

W dobie dynamicznych zmian na rynku pracy, rosnących oczekiwań pracodawców oraz potrzeby dostosowania systemu edukacji do wymagań gospodarki opartej na wiedzy, współpraca szkół z

instytucjami zewnętrznymi stanowi jedno z kluczowych ogniw skutecznego przygotowania uczniów do świadomego wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Potrzebę zacieśniania relacji pomiędzy edukacją a środowiskiem zewnętrznym akcentują zarówno instytucje międzynarodowe, takie jak Komisja Europejska i OECD, jak i krajowe ośrodki badawcze i edukacyjne, w tym Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE) i Instytut Badań Edukacyjnych (IBE), które w swoich rekomendacjach podkreślają znaczenie międzysektorowej współpracy w obszarze doradztwa zawodowego, zwłaszcza na poziomie lokalnym i regionalnym.

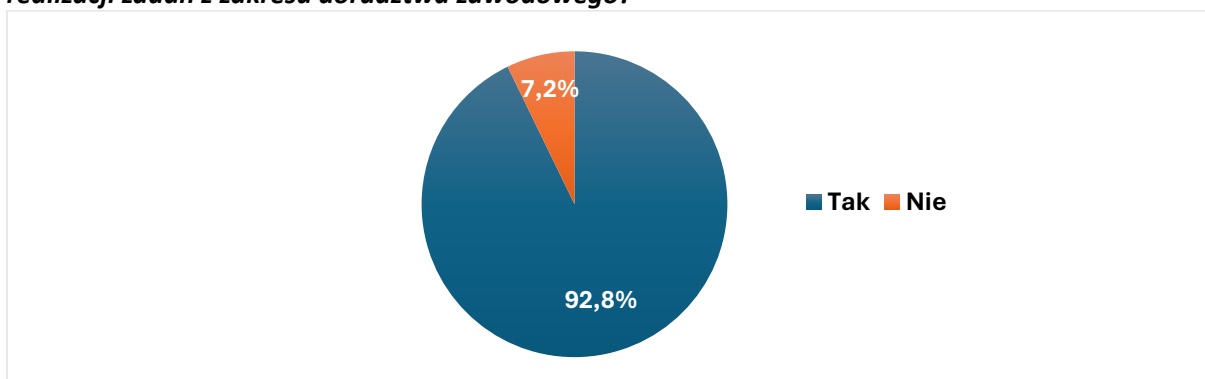
Ponadto w opracowywanych publikacjach i raportach dotyczących doradztwa zawodowego argumentuje się, że szkoły nie są w stanie samodzielnie realizować kompleksowego wsparcia doradczego³², dlatego kluczowego znaczenia nabiera współpraca ze środowiskiem zewnętrznym, w tym z pracodawcami, urzędami pracy, centrami kształcenia zawodowego, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, organizacjami pozarządowymi oraz instytucjami naukowymi. Pozwala ona bowiem nie tylko na poszerzenie oferty doradczej, ale także stwarza uczniom możliwość bezpośredniego kontaktu z rynkiem pracy i głębszego poznania jego uwarunkowań. Współpraca ta może przybierać różne formy - od krótkich spotkań informacyjnych, przez organizację wyjść i wizyt zawodoznawczych, aż po kompleksowe programy ukierunkowane na rozwój kompetencji uczniów oraz nauczycieli. Prowadzone w ostatnich latach badania dowodzą jednak, że jej wdrażanie napotyka liczne bariery. Ograniczenia te wynikają zarówno z zasobów szkół, zarówno czasowych, kadrowych, jak i finansowych, jak i z niskiego poziomu świadomości w zakresie potencjalnych możliwości współdziałania. Dodatkowo poważnym utrudnieniem w tworzeniu trwałych relacji instytucjonalnych jest brak systematyczności, długofalowego planowania oraz spójnego systemu koordynacji działań na poziomie lokalnym, co sprawia, że podejmowane inicjatywy mają często charakter incydentalny i cechują się ograniczoną skutecznością.

Biorąc pod uwagę, że efektywność doradztwa zawodowego zależy w dużej mierze od aktywnej roli szkół w procesie budowania trwałych i opartych na zaufaniu relacji z partnerami zewnętrznymi w niniejszej części raportu, przeanalizowano zarówno skalę i częstotliwość, jak i zakres tematyczny tych relacji. Uzyskane wyniki pozwalają zatem ocenić, w jakim stopniu opolskie szkoły wykorzystują potencjał otoczenia instytucjonalnego w realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego oraz jakie działania należałoby podjąć w celu jego lepszego wykorzystania.

Opinie zebrane w grupie dyrektorów wskazują, że zaangażowanie opolskich szkół w działania realizowane wspólnie z podmiotami zewnętrznymi ma szeroki charakter. Zdecydowana większość ankietowanych (92,8%) potwierdziła bowiem, że w roku szkolnym 2023/2024 ich szkoła współpracowała z innymi instytucjami przy realizacji zadań z zakresu doradztwa. Świadczy to o wysokiej świadomości instytucjonalnej w zakresie konieczności otwierania się na otoczenie społeczno-gospodarcze i dostosowywania oferty edukacyjnej do realiów rynku pracy.

³² Ewelina Dąbrowska-Nowak; Malwina Malczewska; Olga Korczyńska; Kamila Stefaniak; Justyna Romanowska-Zapart; Wiktoria Świat; Aneta Gierowska; Maria Kotkiewicz; Joanna Syrda; Marek Skrzyński; Małgorzata Walczak-Gomuła, *Analiza postrzegania kształcenia zawodowego oraz wpływu doradztwa...*, op., cit., s. 34 i 199; *Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi. Teraźniejszość i przyszłość. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU)*, Warszawa 2013, s. 7,9 i 31.

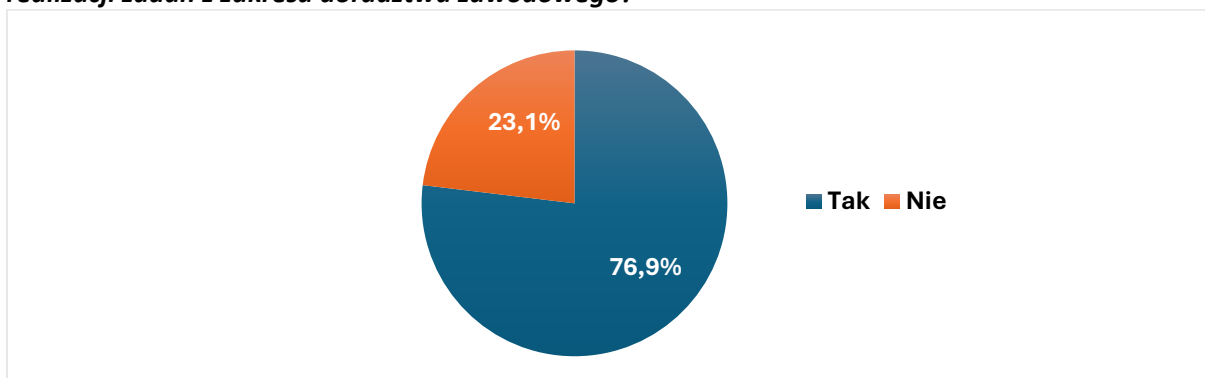
Wykres 34 Czy w roku szkolnym 2023/2024 szkoła współpracowała z innymi instytucjami przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Jednocześnie wyniki badań wskazują, że choć zdecydowana większość dyrektorów postrzega współpracę z otoczeniem zewnętrznym jako powszechną, to odsetek doradców zawodowych deklarujących zaangażowanie w tego rodzaju działania jest nieco mniejszy (76,9%). Widoczne różnice w deklarowanym poziomie zaangażowania poszczególnych grup w budowanie relacji międzysektorowych mogą świadczyć o tym, że część realizowanych przez szkoły inicjatyw ma przede wszystkim wymiar formalny. Innymi słowy, istnieje ryzyko, że działania te mogą ograniczać się do instytucjonalnych uzgodnień, takich jak listy intencyjne czy okazjonalne wydarzenia i nie mają pełnego przełożenia na systematyczną i dydaktycznie zaplanowaną praktykę doradczą, co powoduje, że ich wpływ na kształtowanie ścieżek edukacyjno-zawodowych uczniów jest w rezultacie ograniczony.

Wykres 35 Czy w roku szkolnym 2023/2024 współpracował/a Pan/i z innymi instytucjami przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Pozyskane dane wskazują, że kontakty szkół z partnerami zewnętrznymi mają najczęściej charakter okazjonalny, ograniczający się do jednego lub dwóch spotkań w ciągu roku szkolnego. Przykładowo, w przypadku poradni psychologiczno-pedagogicznych aż 22,3% dyrektorów deklaruowało współdziałanie raz w roku, a 22,6% dwa razy w roku, przy czym jedynie 13,4% wskazało na częstotliwość pięciu lub więcej kontaktów rocznie. Podobny rozkład widać w odniesieniu do pracodawców, gdzie 18,2% szkół podejmowało działania raz w roku, 17,9% dwa razy w roku, a 21,1% deklaruowało intensywniejszą współpracę (pięć razy w roku lub częściej).

Nieco niższą regularnością charakteryzuje się współpraca z powiatowymi urzędami pracy, gdzie 21,1% szkół ograniczyło kontakty do jednego spotkania rocznie, a niemal połowa (45,5%) w ogóle nie prowadziła takiej współpracy. Jeszcze wyraźniej widać to w przypadku centrów kształcenia

zawodowego i ustawicznego, z którymi aż 50,3% szkół nie utrzymywało kontaktów, a jedynie 9,8% realizowało je pięć razy lub częściej.

Jeszcze rzadsze są relacje z instytucjami regionalnymi i szczebla wojewódzkiego. W przypadku Ośrodka Rozwoju Edukacji współpracy nie prowadziło 65,8% szkół, z kuratoriami oświaty nie współpracowało 71,4%, a z centrami informacji kariery przy wojewódzkich urzędach pracy aż 86,9%. Najmniej intensywne kontakty dotyczą agencji zatrudnienia - aż 92,9% dyrektorów zadeklarowało brak współdziałania z tymi instytucjami. Mając na uwadze lokalny, incydentalny i doraźny charakter podejmowanych działań, potencjał szkół do tworzenia strategicznych i długofalowych partnerstw należy uznać za stosunkowo ograniczony.

Tabela 10 Jak często w roku szkolnym 2023/2024 szkoła współpracowała z innymi instytucjami przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?

	Procent						
	Raz w roku	Dwa razy w roku	Trzy razy w roku	Cztery razy w roku	Pięć razy w roku lub więcej	W ogóle	Ogółem
Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne	22,3	22,6	11,6	6,5	13,4	23,5	100,0
Pracodawcy	18,2	17,9	8,6	7,7	21,1	26,5	100,0
Powiatowe Urzędy Pracy	21,1	11,3	11,3	3,3	7,4	45,5	100,0
Centra Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego	19,6	11,3	6,5	2,4	9,8	50,3	100,0
Ośrodki doskonalenia nauczycieli	17,6	11,9	8,3	4,5	6,0	51,8	100,0
Jednostki samorządu terytorialnego	15,8	11,0	5,7	2,7	7,7	57,1	100,0
Uczelnie wyższe	11,9	8,3	4,2	6,0	8,9	60,7	100,0
Ośrodek Rozwoju Edukacji	13,1	9,2	3,0	3,0	6,0	65,8	100,0
Ochotnicze Hufce Pracy	16,1	6,3	2,7	2,1	5,7	67,3	100,0
Biblioteki pedagogiczne	10,7	8,9	6,5	2,1	3,0	68,8	100,0
Kuratorium oświaty	13,7	6,5	4,2	0,9	3,3	71,4	100,0
Cechy rzemiosł, Izby rzemieślnicze	9,5	3,3	1,5	0,9	7,4	77,4	100,0
Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	6,8	3,9	3,0	1,5	1,5	83,3	100,0
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz Obserwatorium Rynku Pracy przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy	6,3	3,3	1,2	0,3	2,1	86,9	100,0
Agencje zatrudnienia	2,4	1,8	1,2	1,5	0,3	92,9	100,0

Ogółem	13,1	8,9	5,1	2,9	6,6	63,4	100,0
---------------	-------------	------------	------------	------------	------------	-------------	--------------

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Analiza odpowiedzi uzyskanych od doradców zawodowych potwierdza dominację modelu współdziałania o charakterze okazjonalnym, przy czym największą aktywność odnotowano w relacjach z pracodawcami oraz poradniami psychologiczno-pedagogicznymi. W przypadku pracodawców aż 27,1% doradców zadeklarowało kontakt raz w roku, 15,4% dwa razy, a 20,8% wskazało na częstsze zaangażowanie (pięć razy lub więcej), co czyni pracodawców najważniejszym partnerem współpracy. Podobne wyniki uzyskano dla poradni psychologiczno-pedagogicznych. 29,6% doradców utrzymywało z nimi relacje raz w roku, 21,7% dwa razy, a jedynie 10,4% zadeklarowało intensywniejszą współpracę (pięć razy w roku lub częściej).

Na trzecim miejscu plasują się powiatowe urzędy pracy, z którymi współpracę raz w roku prowadziło 24,6% doradców, a 15% dwa razy. Jednocześnie, aż 35,4% badanych zadeklarowało brak kontaktów w tym obszarze. W przypadku centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego współpracę w ogóle wykluczyło 41,7% doradców, a jedynie 10% wskazało na regularnie podejmowane działania (pięć razy lub więcej rocznie).

Jeszcze rzadziej doradcy utrzymywali kontakty z instytucjami funkcjonującymi na poziomie regionalnym. Dla przykładu, współpracy z Ośrodkiem Rozwoju Edukacji nie prowadzi 52,9% badanych, z kuratorium oświaty 67,5%, a z centrami informacji kariery przy wojewódzkim urzędzie pracy aż 73,8%. Najłabsze relacje dotyczą agencji zatrudnienia, gdzie brak współdziałania zadeklarowało aż 85,8% doradców.

Taki rozkład odpowiedzi wskazuje, że „ekosystem doradczy” wokół szkoły jest wykorzystywany w sposób wybiórczy, z wyraźną koncentracją na partnerach lokalnych (pracodawcach i poradniach), którzy mają bezpośredni wpływ na codzienne funkcjonowanie szkoły. Jednocześnie marginalizacja współpracy z instytucjami wyższego szczebla, dysponującymi wiedzą o długoterminowych trendach zatrudnienia i narzędziami wspierającymi planowanie strategiczne, ogranicza możliwość pełnego wykorzystania potencjału doradztwa zawodowego. Oznacza to, że działania podejmowane przez doradców mają w większości charakter doraźny i lokalny, podczas gdy perspektywa regionalna i systemowa pozostaje w dużej mierze niewykorzystana.

Tabela 11 Jak często w roku szkolnym 2023/2024 współpracował/a Pan/i z innymi instytucjami przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?

	Procent						
	Raz w roku	Dwa razy w roku	Trzy razy w roku	Cztery razy w roku	Pięć razy w roku lub więcej	W ogóle	Ogółem
Pracodawcy	27,1	15,4	9,6	9,2	20,8	17,9	100,0
Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne	29,6	21,7	10,0	5,8	10,4	22,5	100,0
Powiatowe Urzędy Pracy	24,6	15,0	11,7	5,4	7,9	35,4	100,0
Centra Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego	27,5	11,7	5,0	4,2	10,0	41,7	100,0

Ośrodki doskonalenia nauczycieli	23,8	11,7	9,2	5,0	8,8	41,7	100,0
Jednostki samorządu terytorialnego	20,8	11,7	5,8	3,8	6,3	51,7	100,0
Ośrodek Rozwoju Edukacji	18,8	11,3	4,6	4,2	8,3	52,9	100,0
Cechy rzemiosł, Izby rzemieślnicze	27,9	5,8	6,7	2,1	2,5	55,0	100,0
Ochotnicze Hufce Pracy	25,4	6,7	4,2	3,8	4,2	55,8	100,0
Uczelnie wyższe	14,2	5,8	4,2	5,4	9,6	60,8	100,0
Biblioteki pedagogiczne	17,9	7,9	2,5	1,3	4,2	66,3	100,0
Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	15,0	7,9	2,9	2,5	4,2	67,5	100,0
Kuratorium oświaty	17,1	6,7	3,3	2,1	3,3	67,5	100,0
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz Obserwatorium Rynku Pracy przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy	15,4	3,3	5,4	1,7	0,4	73,8	100,0
Agencje zatrudnienia	6,3	2,9	1,3	1,7	2,1	85,8	100,0
Ogółem	20,8	9,7	5,8	3,9	6,9	53,1	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Analiza wyników badań wskazuje, że współpraca szkół z podmiotami zewnętrznymi, w obszarze doradztwa zawodowego, przyjmuje zróżnicowane formy, jednak dominują działania o charakterze edukacyjno-informacyjnym. Najczęściej szkoły korzystają z dostarczania materiałów merytorycznych (84,8%), organizują spotkania uczniów z przedstawicielami podmiotów, z którymi współpracują (83,0%) oraz wizyty uczniów w siedzibach tych podmiotów (80,1%). Stosunkowo wysoki odsetek szkół wskazał także na udział w szkoleniach dla osób zajmujących się doradztwem (76,2%) oraz na organizację spotkań pomiędzy pracownikami szkoły i instytucji zewnętrznych (75,0%).

Znacznie rzadziej podejmowane są formy współpracy wymagające większego zaangażowania partnerów zewnętrznych w proces dydaktyczny. Udział uczniów w zajęciach realizowanych poza szkołą zadeklarowało 70,5% badanych, a prowadzenie zajęć przez przedstawicieli podmiotów, z którymi współpracują - 65,8%. Jeszcze niższy odsetek dotyczył udostępniania danych statystycznych i informacji o rynku pracy (50,6%) czy organizacji konferencji (40,2%). Zdecydowanie najrzadziej wskazywano na wsparcie finansowe działań doradczych, które zadeklarowało jedynie 8,9% szkół.

Takie wyniki sugerują, że choć szkoły aktywnie podejmują współdziałanie z otoczeniem, to jego główny wymiar sprowadza się do dostarczania wiedzy i informacji. Znacznie rzadziej wykorzystywane są formy, które mogłyby sprzyjać głębszej integracji procesu nauczania z praktyką zawodową, takie jak prowadzenie zajęć przez praktyków czy uczestnictwo uczniów w zajęciach realizowanych poza szkołą. Ograniczony charakter tych działań potwierdza, że współpraca pozostaje w dużej mierze informacyjna i wspierająca, a mniej ukierunkowana na praktyczne doświadczenie uczniów.

Wykres 36 Czego, w roku szkolnym 2023/2024, dotyczyła współpraca z podmiotami zewnętrznymi przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Analiza odpowiedzi doradców zawodowych wskazuje na powtarzający się schemat współdziałania, zbliżony do obrazu uzyskanego w grupie dyrektorów szkół. Podejmowane przez nich działania koncentrują się najczęściej na warstwie informacyjno-edukacyjnej, obejmującej przede wszystkim organizację spotkań uczniów z przedstawicielami podmiotów, z którymi doradcy współpracują (82,5%), dostarczanie materiałów merytorycznych dla szkół (77,5%) oraz organizację wizyt uczniów w siedzibach partnerów (74,6%). Stosunkowo często realizowane są także szkolenia dla osób odpowiedzialnych za doradztwo w szkołach (72,5%).

Znacznie rzadziej doradcy wskazywali na formy współpracy wymagające głębszego zaangażowania instytucji zewnętrznych w proces dydaktyczny. Prowadzenie zajęć dla uczniów przez przedstawicieli partnerów potwierdziło 67,9% badanych, a udział uczniów w zajęciach realizowanych bezpośrednio w instytucjach zewnętrznych - 66,3%. Jeszcze niższe wskaźniki dotyczą spotkań roboczych między kadrą szkoły a pracownikami podmiotów, z którymi doradcy współpracują (59,6%) czy udostępniania danych statystycznych i analiz rynku pracy (57,9%). Najrzadziej realizowane działania to organizacja konferencji (45%) oraz wsparcie finansowe doradztwa (zaledwie 11,3%).

Taki rozkład odpowiedzi potwierdza, że współpraca doradców zawodowych z podmiotami zewnętrznymi ma przede wszystkim charakter informacyjny i okazjonalny, natomiast w ograniczonym zakresie obejmuje formy umożliwiające głębszą integrację praktyki zawodowej z procesem nauczania.

Tymczasem zarówno OECD jak i Komisja Europejska w swoich rekomendacjach wskazują jednoznacznie, że systematyczne angażowanie pracodawców w dydaktykę (poprzez gościnne lekcje, udział w projektach czy wizyty studyjne) sprzyja lepszemu dopasowaniu aspiracji i wyborów edukacyjno-zawodowych do realiów rynku pracy³³. Wyniki badań w województwie opolskim pokazują więc, że istnieje wyraźna potrzeba wzmocnienia roli praktyków w szkole i poza nią, a realizowana współpraca powinna nabrać charakteru bardziej systemowego i długofalowego.

Wykres 37 Czego, w roku szkolnym 2023/2024, dotyczyła współpraca z podmiotami zewnętrznymi przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?



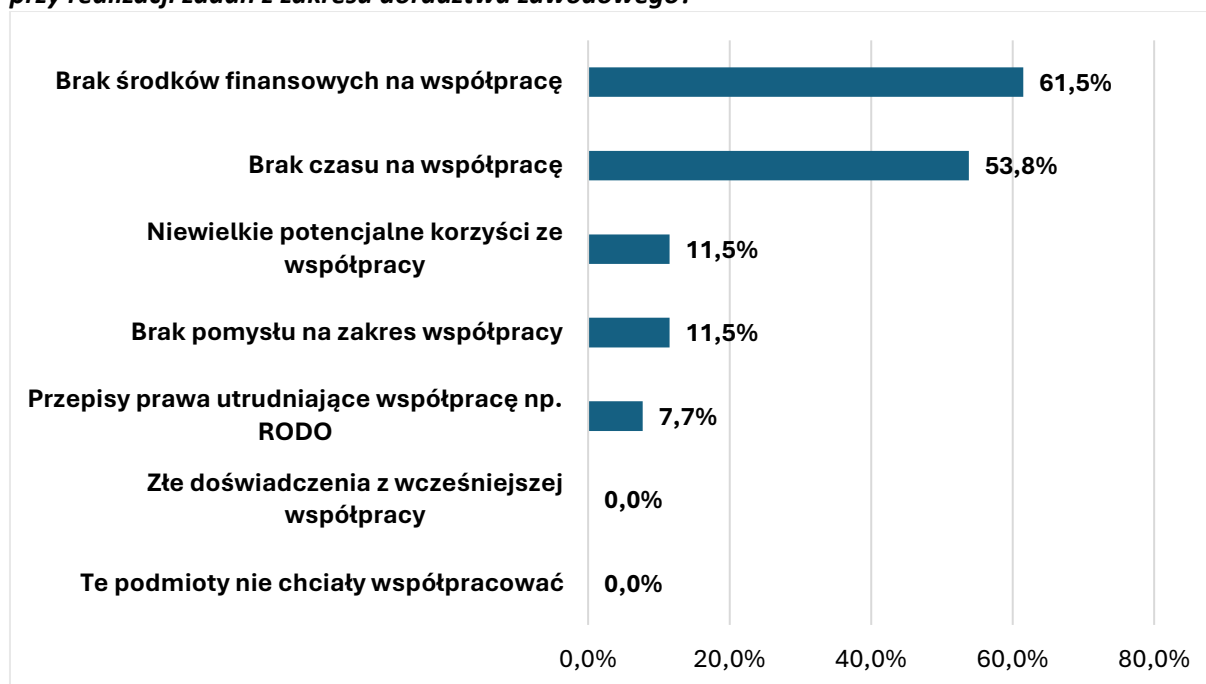
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Analiza barier wskazywanych przez dyrektorów szkół ujawnia, że głównymi przeszkodami we współpracy z instytucjami zewnętrznymi są ograniczenia zasobowe oraz organizacyjne. Najczęściej wymienianą przez nich trudnością jest brak środków finansowych (61,5%) i niedobór czasu na podejmowanie wspólnych działań (53,8%). Znacznie rzadziej wskazywali oni na brak pomysłów dotyczących zakresu współpracy czy potencjalne niewielkie korzyści ze współpracy (po 11,5%). Z kolei 7,7% z nich za istotne ograniczenie uznało przepisy prawa, w tym regulacje związane z ochroną danych osobowych (RODO). Co ważne, nikt z badanych nie wskazał, że czynnikami hamującymi współdziałanie

³³ Getting the most out of employer engagement in career guidance. OECD Education Policy Perspectives No. 36, 2021, s.1 i 16; Commission Staff Working Document. Accompanying the Commission Proposal for a Council Recommendation on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. COM (2020) 275 final, s.18 i 76.

były złe doświadczenia ze wcześniejszej współpracy lub brak zainteresowania ze strony instytucji zewnętrznych. Oznacza to, że główne problemy tkwią nie w relacjach czy nastawieniu partnerów, ale w wewnętrznych ograniczeniach szkół wynikających z braku funduszy, deficytu czasu i trudności organizacyjnych. Uzyskane wyniki wskazują zatem z jednej strony na obecność sprzyjającego współpracy klimatu instytucjonalnego, a z drugiej na konieczność udzielenia wsparcia, które pozwoliłoby go przekształcić w regularne i efektywne działania realizowane we współpracy z partnerami zewnętrznymi.

Wykres 38 Dlaczego w roku szkolnym 2023/2024 szkoła nie współpracowała z innymi instytucjami przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Analiza odpowiedzi doradców zawodowych wskazuje, że główną barierą, która utrudnia im współpracę z instytucjami zewnętrznymi jest brak czasu. Czynniki te zostały wskazane przez 63,9% respondentów. Na drugim i trzecim miejscu znalazły się brak środków finansowych (22,2%) oraz przeszkody formalne wynikające z przepisów prawa, w tym regulacji dotyczących ochrony danych osobowych (15,3%). Ankietowani doradcy rzadziej wskazywali na takie ograniczenia jak: brak pomysłu na zakres współpracy (11,1%), brak chęci ze strony podmiotów zewnętrznych (8,3%), niewielkie potencjalne korzyści (6,9%) czy złe doświadczenia z wcześniejszych działań (4,2%).

Procentowy rozkład wskazywanych przez doradców barier jasno pokazuje, że zmagają się oni głównie z nadmiernym obciążeniem obowiązkami oraz niewystarczającym wsparciem organizacyjnym w wykonywaniu swoich zadań. W odróżnieniu od barier zgłaszanych przez dyrektorów szkół, w przypadku doradców, szczególnie wyraźnie uwidacznia się problem presji czasu, co oznacza, że nawet przy sprzyjającym podejściu do współpracy, doradcom brakuje przestrzeni organizacyjnej by ją rozwijać. Taka sytuacja wskazuje na potrzebę systemowego wsparcia doradców, które powinno obejmować zarówno zapewnienie im odpowiednich środków finansowych, jak i redukcję części ich obowiązków. Dzięki temu podejmowana przez nich współpraca z instytucjami zewnętrznymi mogłaby nabrać bardziej trwałego i planowego charakteru.

Wykres 39 **Dlaczego nie współpracował/a Pan/i z innymi instytucjami przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?**



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

WNIOSKI

1. **Współpraca z instytucjami zewnętrznymi ma charakter powszechny, lecz zróżnicowany pod względem intensywności i zakresu.** Ponad 90% szkół i ponad 75% doradców zawodowych deklaruje nawiązanie współpracy z partnerami zewnętrznymi, jednak często są to działania o niskiej częstotliwości i ograniczonym wymiarze.
2. **Najczęściej współpracującymi podmiotami są poradnie psychologiczno-pedagogiczne, pracodawcy i powiatowe urzędy pracy,** natomiast najmniej zaangażowane pozostają agencje zatrudnienia, organizacje branżowe oraz instytucje szczebla wojewódzkiego.
3. **Formy współpracy mają głównie charakter informacyjno-edukacyjny.** Rzadziej realizowane są działania angażujące uczniów bezpośrednio w praktyki, zajęcia terenowe czy projekty wspólne.
4. **Główne bariery współpracy to brak czasu, brak środków finansowych oraz niedobór pomysłów na możliwe działania.** W mniejszym stopniu wskazywano problemy administracyjne czy brak zaangażowania ze strony instytucji zewnętrznych.
5. **Istnieje duży niewykorzystany potencjał instytucji lokalnych i regionalnych,** który mógłby być uruchomiony poprzez lepsze skoordynowanie działań doradczych oraz wsparcie systemowe dla szkół i doradców.

ROZDZIAŁ 7: Bariery i wyzwania

ZAGADNIENIE BADAWCZE 14: BARIERY SYSTEMOWE I ORGANIZACYJNE

Przeprowadzane zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym badania i analizy zwracają uwagę, że skuteczność doradztwa zawodowego zależy nie tylko od jakości indywidualnej pracy z

uczniem, ale również od warunków systemowych i organizacyjnych, w których ta praca jest realizowana.

Mimo szeregu pozytywnych tendencji, takich jak rosnąca profesjonalizacja kadry doradczej czy wzrastająca dostępność nowoczesnych materiałów dydaktycznych, w literaturze przedmiotu nadal zwraca się uwagę na szereg barier, które osłabiają dostęp uczniów do praktycznej wiedzy o zawodach i realiach rynku pracy i w konsekwencji obniżają efektywność ich przygotowania do wejścia w dorosłe życie zawodowe.

Brakuje spójnych mechanizmów koordynacji działań między szkołami a partnerami zewnętrznymi, co powoduje, że jednym z najbardziej widocznych ograniczeń pozostaje słabo rozwinięta współpraca szkół z pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz jednostkami samorządu terytorialnego, a brak stabilnych i szeroko zakrojonych partnerstw skutkuje brakiem możliwości realizacji efektywnych i zróżnicowanych form wsparcia zawodowego.

Jednym z głównych ograniczeń jest także niewystarczający wymiar godzin przeznaczonych na doradztwo zawodowe w szkołach. Niedobór czasu, łączenie funkcji doradczej z innymi obowiązkami oraz niewystarczające środki finansowe powodują, że bywa ono realizowane w sposób fragmentaryczny i incydentalny, co ogranicza jego długofalową skuteczność.

Szczególnie istotnym problemem jest także niewystarczające włączenie rodziców w proces doradczy. Brak zaangażowania środowiska rodzinnego sprawia, że doradztwo szkolne funkcjonuje często w izolacji od wpływu rodziny na kształtowanie postaw, aspiracji i hierarchii wartości uczniów, co ogranicza możliwość podejmowania przez nich świadomych i trwałych wyborów edukacyjno-zawodowych.

W niniejszym rozdziale zaprezentowano wyniki badań ankietowych zrealizowanych wśród dyrektorów szkół i doradców zawodowych, których celem była identyfikacja czynników wpływających na funkcjonowanie doradztwa zawodowego w opolskich szkołach. Uwzględnienie zagadnień takich jak liczba godzin zajęć, finansowanie doradztwa, czas pracy doradców zawodowych, współpraca w obrębie szkoły i z partnerami zewnętrznymi oraz stopień zaangażowania uczniów, rodziców i władz lokalnych pozwala zarówno na poznanie rzeczywistych uwarunkowań świadczenia usług doradczych, jak i wskazanie barier ograniczających ich efektywną realizację.

Treści programowe

Zarówno doradcy zawodowi (4,5%), jak i dyrektorzy szkół (4,2%) rzadko wskazywali treści programowe jako istotny czynnik ograniczający efektywność doradztwa. Dane zaprezentowane w rozdziale 1 (wykresy 1-4 i tabela 5) dowodzą, że niemal wszystkie szkoły posiadają komplet dokumentów regulujących organizację doradztwa. Jak wynika ze zrealizowanych badań, przedmiotowe dokumenty zostały opracowane w sposób kompleksowy i były konsultowane z interesariuszami. Uzyskane oceny potwierdzają również wysoką wartość określoną w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. podstawy programowej, co oznacza, że wdrażanie określonych w niej obowiązkowych wytycznych i standardów nie stanowi bariery na poziomie systemowym.

Liczba godzin zajęć

Doradcy zawodowi, znacznie częściej niż dyrektorzy szkół, wskazywali niedostateczny wymiar godzin jako istotną barierę w realizacji zadań z doradztwa zawodowego (34% wobec 17,9%). Różnicowanie ocen można wyjaśnić odmienną perspektywą, ponieważ dyrektorzy najpewniej ujmowali ten problem z punktu widzenia całościowej organizacji pracy szkoły, natomiast doradcy koncentrowali się na

kwestiach bardziej praktycznych, takich jak możliwość prowadzenia zajęć z uczniami. Wnioski te znajdują potwierdzenie w danych zaprezentowanych w rozdziale 1 (tabele 2 i 3), z których wynika, że większość doradców opowiada się za zwiększeniem liczby godzin z doradztwa, najlepiej do wymiaru jednego semestru. Ponadto analiza średniego wymiaru godzin przeznaczanych na doradztwo w różnych typach szkół (rozdział 2, tabela 4) wskazuje jednoznacznie, że obecny wymiar godzin jest niewystarczający. Źródła trudności należy zatem raczej upatrywać nie w treściach programowych, lecz w ich ograniczonej realizacji, wynikającej przede wszystkim z ograniczeń czasowych.

Środki finansowe

Kolejny problem stanowią środki finansowe wskazywane przez 34,9% doradców zawodowych oraz 20,6% dyrektorów. Choć, jak wynika z danych zaprezentowanych w rozdziale 2 (wykres 5), większość szkół deklaruje realizację działań doradczych, to analiza źródeł ich finansowania (wykres 6) ujawnia konieczność sięgania przez szkoły po dodatkowe (uzupełniające) formy wsparcia finansowego, obok tych przyznawanych przez organ prowadzący. Doradcy odczuwają ten problem silniej, ponieważ brak środków ogranicza nie tylko standardowe działania, ale również możliwość wdrażania nowoczesnych metod pracy i innowacyjnych form doradztwa np. warsztatów wyjazdowych, spotkań z pracodawcami czy symulacji zawodowych. Tym samym podobnie jak niedostateczny wymiar godzin, również bariery finansowe stanowią kolejne istotne źródło trudności ograniczające sposób realizacji doradztwa.

Wymiar czasu pracy

Kolejnym istotnym czynnikiem identyfikowanym jako problem w procesie świadczenia usług doradztwa zawodowego jest ograniczony wymiar czasu pracy, który został wskazany przez 34,3% doradców zawodowych oraz 20,1% dyrektorów szkół. Z danych zaprezentowanych w rozdziałach 2 i 3 (wykresy 8 i 21) wynika, że doradcy zawodowi często łączą obowiązki doradcze z innymi zadaniami dydaktycznymi, co prowadzi do nadmiernego obciążenia pracą. W efekcie wpływa to niekorzystnie zarówno na regularność prowadzonych zajęć, jak i możliwość indywidualnej pracy z uczniem, która jest jednym z fundamentalnych warunków skutecznego doradztwa zawodowego.

Kompetencje kadry

Kwalifikacje kadry doradczej nie są postrzegane jako istotna bariera, jedynie 3,8% doradców i 4% dyrektorów określiło je jako problem. Potwierdzają to ustalenia przedstawione w rozdziale 3 (wykresy 19, 22–24), z których wynika, że większość doradców posiada wykształcenie kierunkowe, ukończyła specjalistyczne kursy zawodowe oraz systematycznie podnosi swoje kwalifikacje. Należy jednak podkreślić, że ze względu na wcześniej zidentyfikowane ograniczenia, takie jak niewystarczający wymiar godzin czy nadmierne obciążenie obowiązkami, wysokie kompetencje kadry nie zawsze mogą być w pełni wykorzystane.

Warunki lokalowe i techniczne

Jedynie 9,6% doradców zawodowych oraz 7,1% dyrektorów wskazało na braki lokalowe lub techniczne jako czynnik utrudniający realizację doradztwa. Dane przedstawione w rozdziale 5 (wykresy 33 i 34) potwierdzają, że większość doradców (powyżej 60%) dysponuje odrębnymi gabinetami oraz właściwym wyposażeniem, co pozwala na prowadzenie zajęć w odpowiednich warunkach. Oznacza to, iż kwestie infrastrukturalne nie stanowią bariery o charakterze systemowym, a ewentualne trudności mają raczej charakter jednostkowy, wynikający ze specyfiki poszczególnych szkół.

Zasoby dydaktyczne, jakość materiałów i dostęp do danych

W ocenie respondentów dostępność materiałów dydaktycznych nie stanowi znaczącej bariery w realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego (tylko 4,5% doradców i 2,4% dyrektorów określiło to

jako problem). Podobnie jakość tych materiałów oraz dostęp do danych nie są postrzegane jako istotne utrudnienie (ok. 3–4% wskazań). Analiza przedstawiona w rozdziałach 3 i 4 (wykresy 26 i 30) potwierdza, że w swojej pracy doradcy powszechnie wykorzystują technologie ICT oraz korzystają z materiałów opracowanych przez ORE. Natomiast dane zwarte w tabeli 8 oraz zaprezentowane na wykresach 31 i 31 wskazują na wysoką ocenę materiałów dydaktycznych oraz szerokie korzystanie z badań, takich jak „Barometr zawodów”. Należy jednak podkreślić, iż sama dostępność materiałów nie wyklucza konieczności ich systematycznej aktualizacji, umożliwiającej ich dostosowanie do zmieniających się uwarunkowań współczesnego rynku pracy.

Współpraca wewnętrzna i zewnętrzna

Jedynie 3,2% respondentów uznało, że poważny problem przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego stanowi poziom współpracy wewnętrznej, a więc skłonność do współpracy innych nauczycieli i pracowników szkoły. Potwierdzają to dane zamieszczone w rozdziale 2 (wykres 10), które wskazują, że w ponad 2/3 z ankietowanych szkół, zarówno nauczyciele, jak i pozostali pracownicy aktywnie angażują się w realizację tego typu działań. Należy zatem uznać, że w większości opolskich placówek wykształciły się mechanizmy sprzyjające współdziałaniu, co można traktować jako przejaw tworzenia się spójnego systemu wsparcia w obszarze doradztwa zawodowego.

Podobnie niewielki odsetek badanych (7,7% doradców oraz 2,6% dyrektorów) wskazał, że barierą jest ograniczona gotowość podmiotów zewnętrznych (pracodawcy, instytucje rynku pracy) do angażowania się w działania doradcze. Analiza zamieszczona w rozdziale 6 pokazuje jednak, że podejmowana współpraca ma najczęściej charakter doraźny i zadaniowy, a nie długofalowy. Zidentyfikowane uwarunkowania ograniczają zatem możliwość tworzenia się trwałych partnerstw, które mogłyby znacząco wzmocnić praktyczny wymiar doradztwa zawodowego w regionie.

Zainteresowanie doradztwem

W analizowanym obszarze najpoważniejszą barierą okazuje się ograniczone zainteresowanie uczniów, na które wskazało 20,8% doradców oraz 14,7% dyrektorów. Pomimo że ankietowane grupy sygnalizują trudności związane z aktywnym uczestnictwem uczniów w zajęciach, to jednak dane przedstawione w rozdziale 9 (wykresy 45, 46 i 48) świadczą o deklarowanym przez młodzież zainteresowaniu tą formą wsparcia. Zidentyfikowana rozbieżność między deklaracjami a praktyką wskazuje, iż jednym z kluczowych wyzwań dla skutecznej realizacji doradztwa zawodowego jest nie tylko wzbudzenie, ale także podtrzymywanie motywacji uczniów do systematycznego udziału w oferowanych zajęciach.

Drugim czynnikiem problemowym jest stosunkowo niskie zaangażowanie rodziców wskazane przez 11,2% doradców i 8,2% dyrektorów. Dane z rozdziału 10 (wykres 90) pokazują, że rodzice deklarują potrzebę podejmowania działań wspierających doradztwo, jednak ich faktyczne uczestnictwo w tych inicjatywach pozostaje ograniczone (wykres 93). Różnica ta ujawnia wyraźną lukę pomiędzy potencjalną rolą rodziców a ich rzeczywistym udziałem w procesie doradczym. Źródłem tego zjawiska można upatrywać zarówno w braku wiedzy o dostępnych formach wsparcia, jak i ograniczeniach czasowych. W tym kontekście szczególnie istotne staje się podejmowanie działań informacyjnych oraz intensyfikacja promocji doradztwa zawodowego skierowanej do rodziców, tak aby wzmocnić ich współpracę z doradcami zawodowymi. Rodzice odgrywają kluczową rolę w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych swoich dzieci, dlatego zwiększenie ich partycypacji w systemie działań doradczych pozwoliłoby na spójne wspieranie ucznia w procesie wyborów, minimalizując ryzyko sytuacji, w której rekomendacje doradcy pozostają w sprzeczności z sugestiami rodziców. Budowanie

takiej współpracy sprzyjałoby większej efektywności doradztwa zawodowego oraz wzmacniało poczucie spójności i bezpieczeństwa w podejmowaniu decyzji przez uczniów.

Tabela 12 W jakim stopniu poniższe czynniki stanowią barierę w świadczeniu doradztwa zawodowego? Proszę ocenić na skali, na której 1 oznacza, że dany czynnik nie stanowi problemu, a 5, że stanowi bardzo poważny problem.

	Procent					
	1	2	3	4	5	Ogółem
Środki finansowe przeznaczone na realizację zadań związanych z doradztwem zawodowym	14,7	7,7	25,6	17,0	34,9	100,0
Wymiar czasu pracy osób prowadzących doradztwo zawodowe	27,6	8,3	17,9	11,9	34,3	100,0
Liczba godzin zajęć z doradztwa zawodowego	26,9	6,4	17,3	15,4	34,0	100,0
Zainteresowanie rodziców doradztwem zawodowym	14,4	16,7	35,9	21,8	11,2	100,0
Dostępność kadry uprawnionej do realizacji zadań związanych z doradztwem zawodowym	39,7	13,8	23,7	12,5	10,3	100,0
Wyposażenie techniczne i warunki lokalowe do realizacji zadań z doradztwa zawodowego	41,3	14,7	21,8	12,5	9,6	100,0
Skłonność do współpracy pracodawców przy realizacji zadań z doradztwa zawodowego	29,5	20,8	29,8	12,2	7,7	100,0
Zainteresowanie uczniów doradztwem zawodowym	21,2	18,9	39,1	13,1	7,7	100,0
Zainteresowanie zagadnieniem ze strony władz lokalnych	17,6	15,4	47,4	12,5	7,1	100,0
Promocja i upowszechnianie doradztwa zawodowego	22,8	21,5	34,0	17,0	4,8	100,0
Treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego	47,4	18,3	21,5	8,3	4,5	100,0
Dostępność materiałów edukacyjnych i dydaktycznych wykorzystywanych w procesie doradztwa zawodowego	42,3	26,0	20,8	6,4	4,5	100,0
Skłonność do współpracy podmiotów i instytucji rynku pracy przy realizacji zadań z doradztwa zawodowego	29,2	24,0	33,3	9,3	4,2	100,0
Kompetencje osób prowadzących doradztwo zawodowe	53,2	18,9	17,3	6,7	3,8	100,0
Jakość materiałów edukacyjnych i dydaktycznych wykorzystywanych w procesie doradztwa zawodowego	41,0	23,1	24,7	7,7	3,5	100,0
Skłonność do współpracy innych nauczycieli i pracowników szkoły przy realizacji działań w obszarze doradztwa zawodowego	37,8	16,0	30,1	12,8	3,2	100,0
Dostęp do danych zawodoznawczych i odpowiednich informacji o sytuacji na rynku pracy	37,2	28,2	25,0	7,7	1,9	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Tabela 13 W jakim stopniu poniższe czynniki stanowią barierę w świadczeniu doradztwa zawodowego? Proszę ocenić na skali, na której 1 oznacza, że dany czynnik nie stanowi problemu, a 5, że stanowi bardzo poważny problem.

	Procent					
	1	2	3	4	5	Ogółem

Środki finansowe przeznaczane na realizację zadań związanych z doradztwem zawodowym	33,8	10,3	18,5	16,9	20,6	100,0
Wymiar czasu pracy osób prowadzących doradztwo zawodowe	40,6	9,2	19,0	11,1	20,1	100,0
Liczba godzin zajęć z doradztwa zawodowego	38,8	10,8	19,8	12,7	17,9	100,0
Dostępność kadry uprawnionej do realizacji zadań związanych z doradztwem zawodowym	54,9	14,8	12,1	7,7	10,6	100,0
Zainteresowanie rodziców doradztwem zawodowym	21,4	17,4	30,3	22,7	8,2	100,0
Wyposażenie techniczne i warunki lokalowe do realizacji zadań z doradztwa zawodowego	58,6	12,7	12,7	9,0	7,1	100,0
Zainteresowanie zagadnieniem ze strony władz lokalnych	44,1	15,3	22,7	13,5	4,5	100,0
Treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego	63,1	17,2	12,9	2,6	4,2	100,0
Kompetencje osób prowadzących doradztwo zawodowe	74,7	10,3	6,6	4,5	4,0	100,0
Promocja i upowszechnianie doradztwa zawodowego	46,4	15,3	27,4	7,1	3,7	100,0
Dostęp do danych zawodowawczych i odpowiednich informacji o sytuacji na rynku pracy	49,3	22,2	20,1	5,3	3,2	100,0
Zainteresowanie uczniów doradztwem zawodowym	26,1	20,6	38,5	12,1	2,6	100,0
Skłonność do współpracy innych nauczycieli i pracowników szkoły przy realizacji działań w obszarze doradztwa zawodowego	44,9	23,0	23,0	6,6	2,6	100,0
Skłonność do współpracy pracodawców przy realizacji zadań z doradztwa zawodowego	35,6	23,2	29,6	9,0	2,6	100,0
Jakość materiałów edukacyjnych i dydaktycznych wykorzystywanych w procesie doradztwa zawodowego	55,4	18,7	16,1	7,4	2,4	100,0
Dostępność materiałów edukacyjnych i dydaktycznych wykorzystywanych w procesie doradztwa zawodowego	56,5	14,5	19,5	7,1	2,4	100,0
Skłonność do współpracy podmiotów i instytucji rynku pracy przy realizacji zadań z doradztwa zawodowego	44,1	20,1	25,3	8,2	2,4	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

WNIOSKI

1. Niewystarczające finansowanie doradztwa zawodowego jest jedną z najistotniejszych barier systemowych, utrudniającą realizację zadań, w tym w szczególności prowadzenie działań zewnętrznych.
2. Ograniczony wymiar czasu pracy doradców zawodowych oraz zbyt mała liczba godzin zajęć, znacząco wpływają na obniżenie jakości doradztwa i uniemożliwiają prowadzenie działań w sposób systematyczny i indywidualnie dopasowany do potrzeb uczniów.
3. W niektórych szkołach doradztwo zawodowe realizowane jest w warunkach organizacyjnego niedostosowania, co może skutkować jego marginalizacją.
4. Chociaż kompetencje doradców zawodowych oceniane są pozytywnie, to rozproszenie zadań pomiędzy różnych nauczycieli obniża spójność i efektywność realizowanych działań.
5. Współpraca z otoczeniem szkoły, zwłaszcza z pracodawcami, instytucjami rynku pracy i władzami lokalnymi, pozostaje na umiarkowanym poziomie, co może skutkować ograniczonym dostępem uczniów do praktycznych informacji o rynku pracy i ścieżkach kariery.
6. Rodzice wykazują umiarkowane zainteresowanie doradztwem zawodowym, co może być wynikiem niewystarczającej promocji oraz braku integracji działań doradczych z codziennym życiem szkoły.

7. Treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego są oceniane umiarkowanie dobrze, co może wskazywać na ich częściowe niedopasowanie do realiów współczesnego rynku pracy i nieuwzględnianie elastyczności ścieżek kariery uczniów.
8. Z analizy odpowiedzi otwartych wynika, że istotnym problemem są zbyt liczne grupy uczniów, brak czasu na rozmowy indywidualne, trudności z organizacją wyjazdów oraz brak odrębnych rozwiązań dla szkół policealnych.

ROZDZIAŁ 8: Potrzeby rozwojowe doradztwa zawodowego

ZAGADNIENIE BADAWCZE 15: OCZEKIWANIA WOBEC SYSTEMOWEGO WSPARCIA

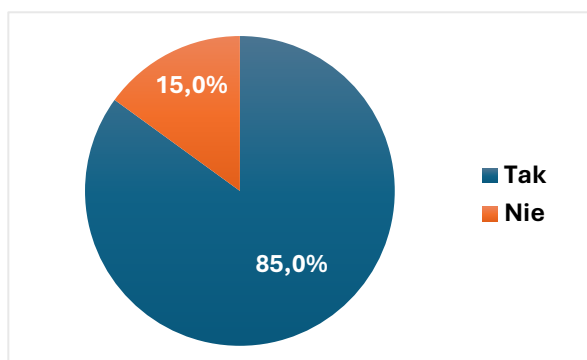
Aby doradztwo zawodowe mogło w pełni realizować swoją rolę, niezbędne jest zapewnienie mu odpowiednich warunków organizacyjnych, kadrowych i technicznych. Kluczową rolę w tym procesie odgrywają zarówno dyrektorzy szkół, jak i szkolni doradcy zawodowi, ponieważ to oni organizują, koordynują i wdrażają działania doradcze w swoich placówkach. Wysoka jakość doradztwa zawodowego w szkole nie jest zatem możliwa bez rzeczywistego zaangażowania tych osób, jak również bez uwzględnienia ich realnych potrzeb i oczekiwań. Będąc najbliższą codziennej praktyki doradczej to właśnie oni najlepiej identyfikują zarówno szanse, jak i bariery rozwoju tego obszaru. Z tego względu ich perspektywa jest nieodzowna przy planowaniu i wdrażaniu skutecznych rozwiązań systemowych. Rozpoznanie ich potrzeb stanowi zatem punkt wyjścia do planowania skutecznych metod interwencji niezależnie od tego, czy chodzi o poprawę warunków technicznych, wsparcie metodyczne czy budowanie partnerstw.

Ponieważ dalszy rozwój doradztwa zawodowego nie może być prowadzony bez realnego wsparcia jego głównych realizatorów niezwykle istotne staje się zatem rozpoznanie i zrozumienie, jakiego wsparcia oczekują. Ich głos powinien być traktowany jako fundament dla budowy zintegrowanego systemu doradztwa zawodowego, który nie tylko odpowiada na potrzeby uczniów, ale także uwzględnia warunki i możliwości jego realizatorów.

Skuteczność polityki doradczej rośnie wtedy, gdy działania systemowe są spójne z rzeczywistością szkolną i uwzględniają lokalny kontekst działania placówek. Dlatego celem tego podrozdziału jest analiza oczekiwań dyrektorów szkół oraz doradców zawodowych wobec wsparcia systemowego. Pozwoli ona ustalić, jakie formy pomocy uznają oni za najistotniejsze i najbardziej potrzebne i tym samym wskaże potencjalne kierunki rozwoju doradztwa zawodowego w szkołach.

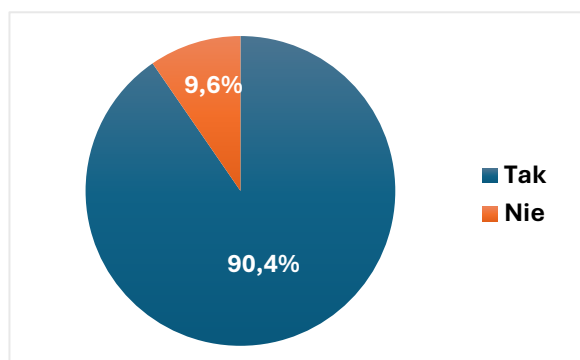
Wyniki badania jednoznacznie wskazują, iż zarówno dyrektorzy szkół, jak i doradcy zawodowi wykazują duże zainteresowanie działaniami wspierającymi rozwój doradztwa zawodowego. Analiza zebranych danych empirycznych ujawnia, że chęć uczestnictwa w formach wsparcia ukierunkowanych na doskonalenie tego obszaru zadeklarowało aż 85% dyrektorów szkół oraz 90,4% doradców zawodowych. Uzyskane dane świadczą o gotowości badanych grup do podnoszenia własnych kompetencji oraz podejmowania współpracy w ramach systemowych działań rozwojowych. Dane te można interpretować jako wyraz rosnącej potrzeby profesjonalizacji doradztwa zawodowego w szkołach, a także jako sygnał, że tworzenie i wdrażanie nowych mechanizmów wspierających znajdzie realne oparcie w praktyce szkolnej.

Wykres 40 Czy jako przedstawiciel szkoły jest Pan/i zainteresowany /a udziałem w formach wsparcia mających na celu rozwój doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Wykres 41 Czy jest Pan/i zainteresowany/na udziałem w formach wsparcia mających na celu rozwój doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Wśród najczęściej wskazywanych, zarówno przez dyrektorów, jak i doradców zawodowych, form wsparcia dominują kwestie związane z podnoszeniem kwalifikacji oraz poprawą warunków organizacyjnych. Największym zainteresowaniem cieszy się dostęp do specjalistycznych szkoleń, taką potrzebę zadeklarowało 65,5% dyrektorów oraz 57,8% doradców. Wynik ten potwierdza, że rozwój kompetencji zawodowych jest postrzegany jako fundament skutecznego doradztwa, a jednocześnie wskazuje na konieczność rozbudowania oferty doskonalenia zawodowego dostosowanej do potrzeb tej grupy zawodowej.

Istotnym obszarem wskazywanym przez respondentów jest również potrzeba dostosowania warunków lokalowych oraz wyposażenia szkół w odpowiednie materiały dydaktyczne i narzędzia, ten aspekt uzyskał wysokie wskazania, zarówno wśród dyrektorów (46,3%), jak i doradców zawodowych (55%). Braki w infrastrukturze, ograniczony dostęp do pomocy naukowych oraz niedostosowane przestrzenie do prowadzenia indywidualnych i grupowych konsultacji znacząco ograniczają efektywność działań doradczych, co wymaga systemowej reakcji organów prowadzących szkoły oraz instytucji wspierających.

Kolejną często zgłaszaną potrzebą jest utworzenie i udostępnienie informatorium zawodoznawczego czyli zestawu aktualnych, rzetelnych i łatwo dostępnych informacji na temat zawodów, rynku pracy, ścieżek edukacyjnych oraz możliwości zatrudnienia. Tego rodzaju wsparcia oczekuje 42,2% dyrektorów i 33,3% doradców, co potwierdza, że zarówno organizatorzy, jak i realizatorzy doradztwa zawodowego dostrzegają znaczenie zasobów informacyjnych jako podstawy pracy doradczej.

Na dalszych pozycjach wśród oczekiwanych form wsparcia znalazły się między innymi: pomoc w wypracowaniu efektywnych metod kształcenia z zakresu doradztwa zawodowego, nawiązywanie współpracy z pracodawcami i instytucjami rynku pracy, a także budowanie sieci współpracy między doradcami. Mimo niższej liczby wskazań, aspekty te mają istotne znaczenie w kontekście integracji działań doradczych z otoczeniem społeczno-gospodarczym oraz profesjonalizacji pracy doradców.

Warto także zwrócić uwagę, że stosunkowo rzadko wskazywano potrzebę realizacji działań informacyjnych i promujących rolę doradztwa zawodowego wśród nauczycieli, rodziców czy instytucji nadzorczych. Może to oznaczać, że kwestie te są niedostatecznie uświadomione w środowisku szkolnym albo nie są postrzegane jako priorytetowe w obliczu bardziej podstawowych braków, takich jak dostęp do szkoleń i narzędzi pracy.

Tabela 14 Jakiego rodzaju wsparciem jako przedstawiciel szkoły jest Pan/i zainteresowany/a? Proszę wskazać 4 najważniejsze potrzeby.

	Procent		
	Tak	Nie	Ogółem
Zwiększenie dostępu do specjalistycznych szkoleń podnoszących kompetencje w obszarze doradztwa zawodowego	65,5	34,5	100,0
Dostosowanie warunków lokalowych i wyposażenie w materiały dydaktyczne i narzędzia	46,3	53,7	100,0
Utworzenie informatorium zawodoznawczego (zbiorów informacji zawodowej)	42,2	57,8	100,0
Nawiązanie i rozwijanie współpracy z pracodawcami	31,7	68,3	100,0
Nawiązanie i rozwijanie współpracy pomiędzy szkolnymi doradcami zawodowymi	30,1	69,9	100,0
Zwiększenie dostępu do informacji o wynikach badań naukowych, nowych metodach, rozwiązaniach i modelach pracy w obszarze doradztwa zawodowego	28,3	71,7	100,0
Pomoc w wypracowaniu efektywnych metod kształcenia z zakresu doradztwa zawodowego	27,0	73,0	100,0
Nawiązywanie i rozwijanie współpracy z instytucjami rynku pracy	26,7	73,3	100,0
Uświadomienie młodzieży roli doradztwa zawodowego w szkołach	24,2	75,8	100,0
Uświadomienie rodzicom roli doradztwa zawodowego w szkołach	22,4	77,6	100,0
Pomoc w zaprojektowaniu i organizacji Wewnętrznskolnego Systemu Doradztwa Zawodowego	16,5	83,5	100,0
Uświadomienie instytucjom nadzorującym roli doradztwa zawodowego w szkołach	9,9	90,1	100,0
Uświadomienie nauczycielom roli doradztwa zawodowego w szkołach	6,5	93,5	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Tabela 15 Jakiego rodzaju wsparciem jest Pan/i zainteresowany/a? Proszę wskazać 4 najważniejsze potrzeby.

	Procent		
	Tak	Nie	Ogółem
Zwiększenie dostępu do specjalistycznych szkoleń podnoszących kompetencje w obszarze doradztwa zawodowego	57,8	42,2	100,0
Dostosowanie warunków lokalowych i wyposażenie w materiały dydaktyczne i narzędzia	55,0	45,0	100,0
Pomoc w wypracowaniu efektywnych metod kształcenia z zakresu doradztwa zawodowego	37,2	62,8	100,0
Utworzenie informatorium zawodoznawczego (zbiorów informacji zawodowej)	33,3	66,7	100,0
Zwiększenie dostępu do informacji o wynikach badań naukowych, nowych metodach, rozwiązaniach i modelach pracy w obszarze doradztwa zawodowego	29,8	70,2	100,0
Nawiązywanie i rozwijanie współpracy z instytucjami rynku pracy	29,8	70,2	100,0
Uświadomienie młodzieży roli doradztwa zawodowego w szkołach	24,5	75,5	100,0
Nawiązanie i rozwijanie współpracy z pracodawcami	23,0	77,0	100,0
Nawiązanie i rozwijanie współpracy pomiędzy szkolnymi doradcami zawodowymi	22,0	78,0	100,0
Pomoc w zaprojektowaniu i organizacji Wewnętrznskolnego Systemu Doradztwa Zawodowego	21,3	78,7	100,0

Uświadomienie instytucjom nadzorującym roli doradztwa zawodowego w szkołach	16,3	83,7	100,0
Uświadomienie rodzicom roli doradztwa zawodowego w szkołach	15,6	84,4	100,0
Uświadomienie nauczycielom roli doradztwa zawodowego w szkołach	10,3	89,7	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Analiza porównawcza obu grup respondentów ujawnia znaczną zgodność co do kluczowych obszarów oczekiwanego wsparcia. Zarówno dyrektorzy, jak i doradcy wskazują na trzy główne potrzeby: dostęp do specjalistycznych szkoleń, lepsze warunki pracy oraz dostęp do materiałów i informacji zawodowej.

Wyniki wskazują również, że potrzebne są kompleksowe rozwiązania systemowe dostosowane do rzeczywistych warunków działania szkół. Kluczowe jest również wzmocnienie pozycji doradcy zawodowego w systemie edukacji oraz stworzenie trwałych mechanizmów współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

WNIOSKI

- Dyrektorzy szkół i doradcy zawodowi wykazują wysoką gotowość do udziału w formach wsparcia rozwoju doradztwa zawodowego**, co świadczy o ich zaangażowaniu oraz świadomości znaczenia tego obszaru w pracy szkoły.
- Najczęściej wskazywaną potrzebą przez obie grupy respondentów jest zwiększenie dostępu do specjalistycznych szkoleń**, co wskazuje na potrzebę stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych kadry zaangażowanej w realizację doradztwa.
- Braki infrastrukturalne oraz niedobór materiałów dydaktycznych są postrzegane jako istotna bariera w efektywnym prowadzeniu doradztwa zawodowego**, co wymaga działań na poziomie organów prowadzących oraz instytucji wspierających edukację.
- Zarówno dyrektorzy, jak i doradcy oczekują wsparcia w postaci dostępu do aktualnych zasobów informacyjnych na temat zawodów i rynku pracy**, co może być zrealizowane poprzez tworzenie i udostępnianie informatorów zawodoznawczych.
- Potrzeba wsparcia metodycznego i narzędziowego, w tym pomocy w wypracowaniu efektywnych metod kształcenia doradczego, jest wyraźnie artykułowana przez doradców zawodowych**, co wskazuje na potrzebę rozwoju oferty merytorycznej i praktycznej.
- Stosunkowo niska liczba wskazań na działania informacyjne wobec rodziców, nauczycieli i instytucji nadzorczych może świadczyć o niedostatecznej świadomości potrzeby ich zaangażowania** lub o skoncentrowaniu uwagi respondentów na bardziej podstawowych aspektach funkcjonowania doradztwa.
- Rozwój doradztwa zawodowego powinien opierać się na systemowym, trwałym wsparciu realizatorów tych działań poprzez szkolenia, infrastrukturę, zasoby oraz współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym.**
- Planowanie polityki wspierającej doradztwo zawodowe powinno uwzględniać rzeczywiste potrzeby szkół, rozpoznane na podstawie głosu praktyków** jako warunek skuteczności i trwałości działań rozwojowych w tym obszarze.

ROZDZIAŁ 9: Perspektywa uczniów i absolwentów

ZAGADNIENIE BADAWCZE 16: UDZIAŁ W ZAJĘCIACH DORADCZYCH I ICH OCENA

Udział w zajęciach doradztwa zawodowego stanowi jeden z podstawowych wskaźników efektywności realizacji szkolnych programów wspierających uczniów w planowaniu przyszłości edukacyjno-zawodowej. Sama obecność zajęć w planie lekcji nie gwarantuje, że młodzież rzeczywiście z nich korzysta, kluczowe jest bowiem nie tylko formalne zapewnienie takiej oferty, lecz także faktyczne uczestnictwo uczniów, wynikające z ich zainteresowania, postrzeganej przydatności i jakości prowadzonych działań. W literaturze podkreśla się, że regularny i aktywny udział w zajęciach doradczych koreluje z większą świadomością własnych predyspozycji, lepszym przygotowaniem do wejścia na rynek pracy oraz trafniejszymi wyborami edukacyjnymi³⁴.

Badania prowadzone w Polsce pokazują, że chociaż większość uczniów deklaruje kontakt z formami doradztwa zawodowego, to skala uczestnictwa oraz jego intensywność są zróżnicowane w zależności od typu szkoły, regionu czy zaangażowania kadry pedagogicznej³⁵. Na frekwencję wpływają m.in. dostępność doradcy w szkole, włączenie zajęć w obowiązkowy plan lekcji, a także stosowane metody. Szczególnie preferowane są formy interaktywne, praktyczne ćwiczenia, warsztaty oraz spotkania z przedstawicielami różnych profesji.

Drugim kluczowym aspektem jest ocena zajęć dokonywana przez uczestników. Stanowi ona istotny wskaźnik jakości, ponieważ odzwierciedla subiektywne poczucie przydatności zdobytej wiedzy i umiejętności. Jak wskazują badania, młodzież najlepiej ocenia te działania doradcze, które są personalizowane, dostosowane do indywidualnych potrzeb oraz łączą teorię z praktyką. Wysoko punktowane są zwłaszcza elementy rozwijające konkretne kompetencje np. przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, symulacje rozmów kwalifikacyjnych czy analiza rynku pracy³⁶.

Ocena zajęć przez uczniów nie jest jedynie odzwierciedleniem ich satysfakcji, ale pełni także funkcję diagnostyczną, ujawnia bowiem, które obszary wymagają zmian, a które są szczególnie wartościowe i powinny być rozwijane. Niska ocena może wynikać z niedopasowania treści do realnych wyzwań młodzieży, zbyt teoretycznego charakteru zajęć lub braku interakcji. Z kolei wysoka, często łączy się z większym zaangażowaniem w działania doradcze oraz indywidualizacją wsparcia.

Przeprowadzona analiza stopnia uczestnictwa, jak i ocen wystawianych zajęciom doradczym, pozwala w sposób kompleksowy określić, na ile szkolne programy doradcze spełniają swoją rolę. Umożliwia także identyfikację barier w uczestnictwie oraz czynników sprzyjających frekwencji. Zgromadzone dane stają się zatem nie tylko opisem obecnego stanu, ale również punktem wyjścia do doskonalenia praktyki szkolnej, tak aby doradztwo zawodowe było postrzegane przez uczniów jako realna pomoc w planowaniu przyszłości, a nie jedynie obowiązkowy element programu nauczania.

Analiza wyników ankiety wskazuje, że większość uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych (86,4%) deklaruje udział w zajęciach z doradztwa zawodowego. Tak wysoki poziom uczestnictwa

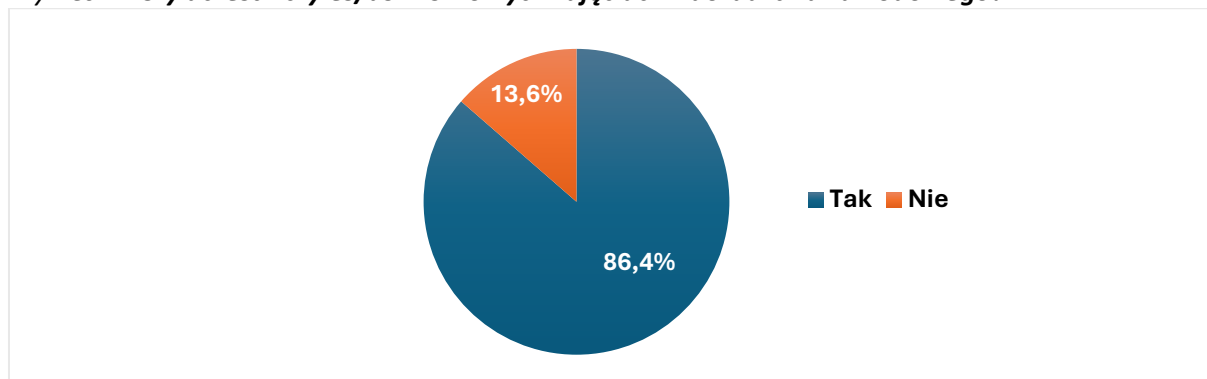
³⁴ Anthony Mann, Vanessa Denis, Chris Percy, Career ready? How schools can better prepare young people for working life in the era of COVID-19. OECD Education Working Papers No. 241, 2020, s. 4 i s.56-57.

³⁵ Piotr Fuchs (red.), Zofia Rutkowska, Elżbieta Stosio-Sielach, Piotr Stronkowski, Ewaluacja wsparcia doradztwa zawodowego..., op., cit., s. 4, 5, 45, 150 i 152; Ewelina Dąbrowska-Nowak; Malwina Malczewska; Olga Korczyńska; Kamila Stefaniak; Justyna Romanowska-Zapart; Wiktoria Świat; Aneta Gierowska; Maria Kotkiewicz; Joanna Syrda; Marek Skrzyński; Małgorzata Walczak-Gomuła, Analiza postrzegania kształcenia zawodowego oraz wpływu doradztwa zawodowego..., op., cit., s. 54-56, 160-162 i 243-244.

³⁶ Anna Górka, Paulina Maria Adamczyk, Model wspierający w doradztwie..., op., cit., s. 57-59.

świadczy o powszechnej realizacji obowiązku prowadzenia zajęć doradczych w szkołach, jednak należy pamiętać, że nie zawsze przekłada się to na ich regularność czy intensywność.

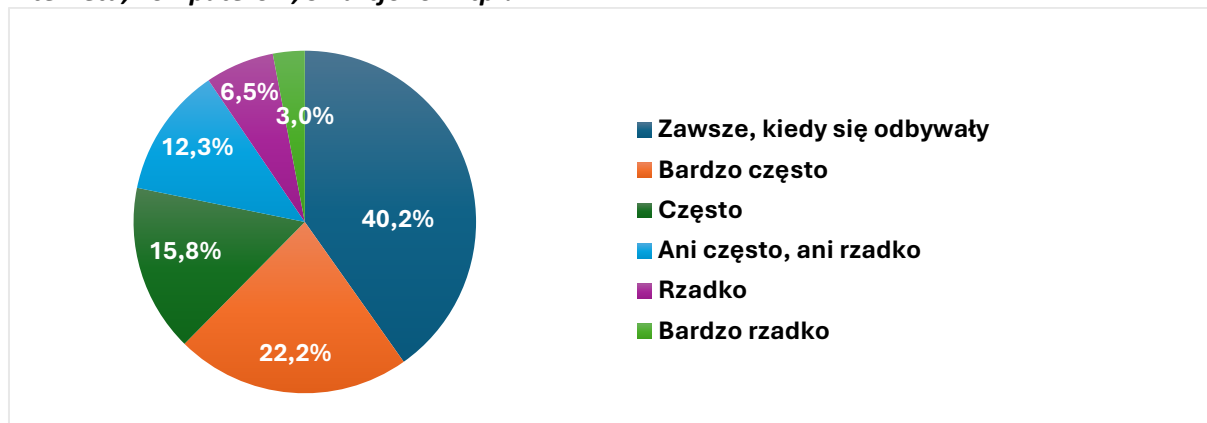
Wykres 42 Czy uczestniczyłeś/aś w szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Ankietowani uczniowie deklarują, że zajęcia, w których uczestniczyli były prowadzone z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych i technologii informacyjnych. 40,2% uczniów deklaruje, że działa się tak zawsze, a kolejne 22,2%, że bardzo często. Łącznie ponad 62% uczniów wskazało na intensywne wykorzystanie TIK w doradztwie. Niewielki odsetek ankietowanych (9,5% łącznie dla odpowiedzi „rzadko” i „bardzo rzadko”) wskazuje na niski poziom wykorzystania narzędzi cyfrowych. Wyniki te można interpretować jako dowód, że cyfryzacja jest w szkołach obecna, ale nie jest jeszcze standardem we wszystkich placówkach.

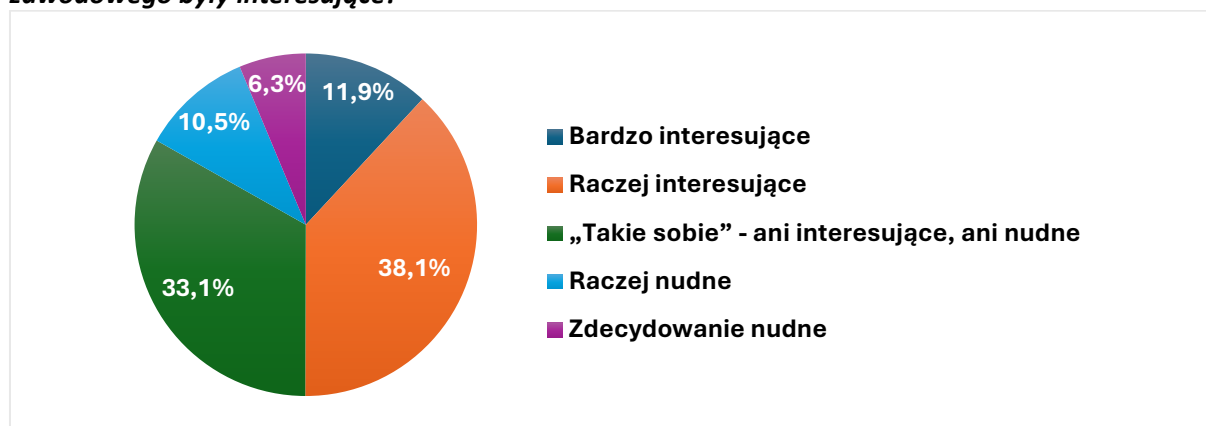
Wykres 43 Jak często szkolne zajęcia z doradztwa zawodowego były prowadzone z wykorzystaniem Internetu, komputerów, smartfonów itp.?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Jeżeli chodzi o subiektywną ocenę zajęć, to 11,9% uczniów określa je jako bardzo interesujące, a 38,1% jako raczej interesujące. Oznacza to, że niemal połowa uczestników odbiera je pozytywnie. Z kolei 33,1% określa je jako „takie sobie”, a 16,8% (10,5% + 6,3%) ocenia je negatywnie. Przeprowadzona analiza pokazuje, że pomimo dominacji ocen pozytywnych, znaczący odsetek uczniów ocenia zajęcia jako przeciętne lub mało angażujące, co potencjalnie obniża ich wartość edukacyjną.

Wykres 44 Jak oceniasz szkolne zajęcia z doradztwa zawodowego? Czy zajęcia z doradztwa zawodowego były interesujące?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Analiza odpowiedzi na pytania szczegółowe pokazuje zróżnicowany wpływ zajęć na rozwój kompetencji uczniów. Najczęściej potwierdzone korzyści to poznanie charakterystyki poszczególnych zawodów (55,0% – suma „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”) oraz nabycie wiedzy o kwalifikacjach potrzebnych do wykonywania poszczególnych zawodów (49,9%). Wysoki odsetek wskazań dotyczył także pozyskania informacji na temat lokalnych możliwości edukacyjnych i zasad rekrutacji (45,8%). Najniższe wyniki odnotowano w obszarze radzenia sobie ze stresem (24,6%) oraz nabywania umiejętności praktycznych, takich jak przygotowanie dokumentów aplikacyjnych (36,9%) czy autoprezentacja podczas rozmowy kwalifikacyjnej (39,8%). Uzyskane wyniki świadczą o tym, że realizowane w opolskich szkołach zajęcia w większym stopniu pełnią funkcję informacyjną (przekaz wiedzy o zawodach i rynku pracy) niż praktyczno-treningową (ćwiczenie umiejętności miękkich i aplikacyjnych).

Znacząca część uczniów zgadza się ze stwierdzeniami, że udział w zajęciach pomógł im poznać uzdolnienia, talenty i predyspozycje zawodowe (39,3%) oraz mocne i słabe strony (40,8%). Jest to o tyle istotne, że świadomość własnych kompetencji jest kluczowym elementem planowania kariery. Jednak fakt, że ok. 30% uczniów odpowiada neutralnie, a 29% do 31% nie zgadza się z tymi stwierdzeniami, może wskazywać na potrzebę większej indywidualizacji zajęć i konieczność lepszego dostosowania narzędzi służących diagnozie predyspozycji do wieku i doświadczenia uczniów.

Tabela 16 Czy zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami?

	Procent						Ogółem
	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam	Nie wiem, trudno powiedzieć	
Udział w szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego pomógł mi poznać moje uzdolnienia, talenty i predyspozycje zawodowe	9,6	29,7	24,0	14,1	15,2	7,3	100,0
Udział w szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego pomógł mi poznać moje słabe i mocne strony	12,6	28,2	21,0	16,0	15,0	7,2	100,0

Udział w szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego zachęcił mnie do rozwijania moich zainteresowań	12,7	22,9	22,1	16,1	16,2	9,9	100,0
Na szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego nabyłem/am umiejętności praktyczne, nauczyłem/am się jak napisać CV i list motywacyjny	10,7	26,2	16,8	11,6	25,5	9,2	100,0
Na szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego, nauczyłem/am się, jak się komunikować, prowadzić negocjacje i rozwiązywać konflikty	8,2	26,0	21,0	16,4	19,4	9,1	100,0
Na szkolnych zajęciach z doradztwa, nauczyłem/am się, jak się zaprezentować na rozmowie kwalifikacyjnej	11,0	28,8	16,1	12,6	22,5	8,8	100,0
Udział w szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego pomógł mi lepiej radzić sobie ze stresem	7,0	17,6	18,8	15,7	29,4	11,6	100,0
Dzięki udziałowi w szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego wiem czym się charakteryzują poszczególne zawody i jak wygląda praca w różnych zawodach	21,2	33,8	19,3	7,7	10,2	7,7	100,0
Dzięki udziałowi w szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego wiem, gdzie w woj. opolskim mogę kontynuować naukę i jakie są zasady rekrutacji	18,0	27,8	19,4	10,7	15,9	8,1	100,0
Dzięki udziałowi w szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego wiem czym charakteryzuje się rynek pracy woj. opolskiego, jakich ofert pracy jest najwięcej, jakie zawody dają największą szansę na znalezienie pracy, w których zawodach najwięcej się zarabia	14,3	28,0	17,8	13,5	18,2	8,3	100,0
Dzięki udziałowi w szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego wiem, gdzie szukać informacji przydatnych podczas planowania dalszej drogi edukacyjno-zawodowej i jakie instytucje udzielają pomocy w tym zakresie	13,9	30,4	21,3	10,9	16,0	7,4	100,0
Dzięki udziałowi w szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego posiadam wiedzę o oczekiwaniach pracodawców	12,3	27,6	22,9	11,2	16,8	9,3	100,0
Dzięki udziałowi w szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego wiem, jakie kwalifikacje trzeba zdobyć, by wykonywać określone zawody	20,9	29,0	20,0	7,8	14,4	8,0	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

WNIOSKI

1. **Wysoki poziom uczestnictwa** potwierdza, że doradztwo zawodowe jest powszechnie realizowane w szkołach.
2. **Technologie informacyjne** są szeroko stosowane, ale ich wykorzystanie nie jest jednolite we wszystkich placówkach.
3. **Oceny zajęć** wskazują, że niemal połowa uczniów uważa je za interesujące, jednak duża grupa odbiera je neutralnie lub negatywnie, co może ograniczać zaangażowanie.

4. **Najsilniejszy wpływ** zajęcia wywierają w sferze przekazywania informacji o zawodach i rynku pracy; najłabszy w rozwijaniu kompetencji miękkich i praktycznych.
5. Istnieje **potrzeba wzmocnienia komponentu praktycznego** doradztwa zawodowego, zwłaszcza w zakresie przygotowania do rekrutacji, radzenia sobie ze stresem i autoprezentacji.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 17: OCZEKIWANIA WOBEC DORADZTWA

W sytuacji, gdy doradztwo zawodowe jest odbierane jako nadmiernie teoretyczne lub oderwane od rzeczywistych uwarunkowań rynku pracy, pojawia się ryzyko obniżenia frekwencji oraz spadku motywacji uczniów do uczestnictwa w zajęciach. Z tego względu uwzględnienie głosu młodzieży w procesie konstruowania programów doradczych stanowi jedno z zaleceń Komisji Europejskiej, która w swoich wytycznych kładzie nacisk na partycypacyjny model edukacji³⁷. Zgodnie z nim uczniowie powinni mieć rzeczywisty wpływ na dobór treści i form pracy, ponieważ zwiększa to prawdopodobieństwo, iż doradztwo nie będzie przez nich postrzegane jako formalny obowiązek wynikający z planu lekcji, lecz jako istotne i użyteczne narzędzie przygotowujące do funkcjonowania w życiu zawodowym i osobistym. Uwzględnienie oczekiwań uczniów odgrywa zatem istotną rolę w procesie kształtowania jego jakości i efektywności.

Doradztwo, które odpowiada na realne potrzeby młodzieży, jest także znacznie skuteczniejsze. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że im większa zgodność między treścią i formą zajęć a oczekiwaniami odbiorców, tym większe jest ich zaangażowanie oraz stopień przyswajania wiedzy i umiejętności³⁸.

Oczekiwania uczniów wobec doradztwa są zróżnicowane i zależą od wielu czynników, w tym od etapu edukacji, stopnia świadomości zawodowej, wcześniejszych doświadczeń oraz dostępu do informacji. Uczniowie szkół podstawowych częściej oczekują pomocy w poznaniu własnych predyspozycji oraz wskazówek dotyczących wyboru szkoły ponadpodstawowej, natomiast młodzież w szkołach ponadpodstawowych zwraca uwagę na potrzebę zdobywania praktycznych umiejętności aplikacyjnych, przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych oraz poznania perspektyw zatrudnienia w różnych branżach³⁹.

Badania krajowe pokazują, że jednym z najczęściej zgłaszanych postulatów jest zwiększenie liczby zajęć warsztatowych i kontaktu z praktykami (pracodawcami, absolwentami i przedstawicielami różnych profesji). Uczniowie podkreślają również znaczenie zajęć poza szkołą (wizyty studyjne w firmach, uczestnictwo w targach pracy)⁴⁰, co wskazuje na rosnące znaczenie procesu uczenia się osadzonego w autentycznym kontekście środowiska pracy.

Z perspektywy socjologii edukacji oczekiwania uczniów wobec doradztwa można także traktować jako formę społecznego zapotrzebowania na określony typ wiedzy i umiejętności. Analiza tych oczekiwań

³⁷ Council Recommendation of 22 May 2018 on promoting common values, inclusive education, and the European dimension of teaching (2018/C 195/01), Page: C 195/2, pkt (15).

³⁸ Ye Jian-Hong; Lee Yi-Sang; He Zhen, The Relationship Among Expectancy Belief, Course Satisfaction, Learning Effectiveness, and Continuance Intention in Online Courses of Vocational-Technical Teachers College Students. *Frontiers in Psychology*. 2022, s. 1, 6.

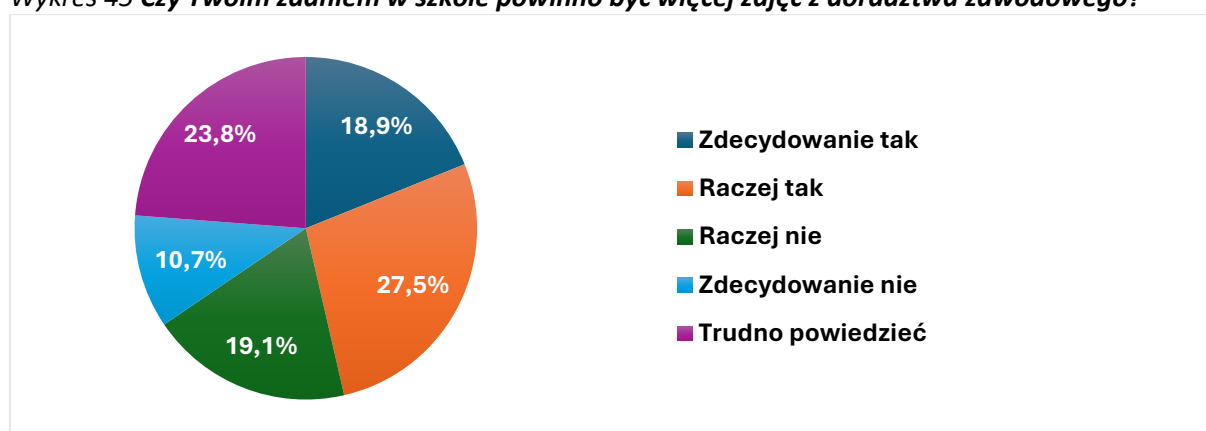
³⁹ Ewelina Dąbrowska-Nowak; Malwina Malczewska; Olga Korczyńska; Kamila Stefaniak; Justyna Romanowska-Zapart; Wiktoria Świat; Aneta Gierowska; Maria Kotkiewicz; Joanna Syrda; Marek Skrzyński; Małgorzata Walczak-Gomuła, Analiza postrzegania kształcenia zawodowego oraz wpływu doradztwa zawodowego..., op., cit., s. 67-68, 160, 161, 176, 177-179, 195.

⁴⁰ Piotr Fuchs (red.), Zofia Rutkowska, Elżbieta Stosio-Sielach, Piotr Stronkowski, Ewaluacja wsparcia doradztwa zawodowego w obszarze oświaty..., op., cit., s. 6, 79 i 145.

ma charakter diagnostyczny, ponieważ ujawnia zarówno braki w dotychczasowej ofercie, jak i kierunki, w których powinna ona ewoluować. W kontekście niniejszego badania, analiza oczekiwań uczniów pozwoli zatem ocenić, czy aktualne rozwiązania w zakresie doradztwa zawodowego są adekwatne do potrzeb młodzieży oraz wskaże możliwe kierunki ich modyfikacji.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, na pytanie, czy w szkole powinno być więcej zajęć z doradztwa zawodowego, 46,4% respondentów (18,9% odpowiedzi „zdecydowanie tak” i 27,5% „raczej tak”) odpowiedziało pozytywnie. Negatywną opinię wyraziło 29,8% (19,1% odpowiedzi „raczej nie” i 10,7% „zdecydowanie nie”), natomiast 23,8% nie miało zdania. Rezultaty badania pokazują zatem, że niemal połowa uczniów dostrzega potrzebę zwiększenia intensywności działań z zakresu doradztwa zawodowego, jednak równocześnie istnieje zauważalna grupa wyrażająca sceptycyzm wobec takiego rozwiązania, który prawdopodobnie wynika z jej dotychczasowych doświadczeń w zakresie sposobu prowadzenia tych zajęć.

Wykres 45 Czy Twoim zdaniem w szkole powinno być więcej zajęć z doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Badani uczniowie wyraźnie wskazują na potrzebę większego zróżnicowania metod i rozszerzenia oferty doradczej. Najczęściej wybierane postulaty to: zwiększenie liczby spotkań z przedstawicielami różnych zawodów, pracodawcami, urzędami pracy, agencjami zatrudnienia i absolwentami szkoły (72,6% - suma odpowiedzi „zdecydowanie się zgadzam” i „raczej się zgadzam”), więcej zajęć pozaszkolnych, takich jak wizyty w firmach, udział w targach pracy czy dni otwarte w szkołach i na uczelniach (66,6%), zwiększenie liczby porad i konsultacji indywidualnych (55,1%) oraz zwiększenie liczby warsztatów grupowych (53,6%). Znacznie mniejszym poparciem cieszy się zwiększanie liczby tradycyjnych lekcji w klasie (13,6%), co wydaje się niejako oczywiste w kontekście preferowania przez młodzież metod aktywnych, praktycznych i opartych na kontakcie z rzeczywistym środowiskiem pracy.

Wyniki przeprowadzonych badań pokazują również, że uczniowie przywiązują istotne znaczenie do wykorzystania technologii cyfrowych i multimedialnych w procesie edukacyjnym. Prawie połowa ankietowanych (49,4%) popiera zwiększenie liczby zajęć prowadzonych z wykorzystaniem Internetu, komputerów i smartfonów, a nieco ponad połowa (50,6%) z wykorzystaniem materiałów multimedialnych. Zebrane dane potwierdzają zatem, że cyfrowe formy pracy są naturalnym i pożądanym przez młodzież elementem procesu kształcenia.

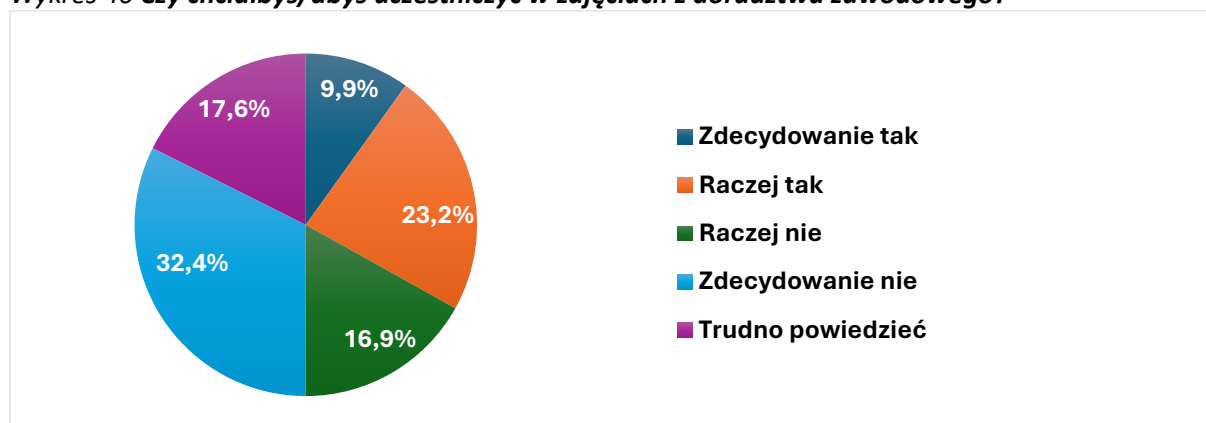
Tabela 17 Co byś zmienił/a w sposobie prowadzenia szkolnych zajęć z doradztwa zawodowego?

Uczniowie wszystkich szkół	Procent						
	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Ani się zgadzam ani się nie zgadzam	Nie wiem, trudno powiedzieć	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się zgadzam	Ogółem
Zwiększył/ zwiększyłabym liczbę tradycyjnych lekcji w klasie	6,1	15,9	19,7	26,6	24,2	7,5	100,0
Zwiększył/ zwiększyłabym liczbę porad i konsultacji indywidualnych	20,1	35,0	17,1	10,2	8,0	9,6	100,0
Zwiększył/ zwiększyłabym liczbę warsztatów grupowych	19,7	33,9	19,0	11,3	7,8	8,3	100,0
Zwiększył/ zwiększyłabym liczbę spotkań z różnymi osobami np.: pracodawcami, osobami wykonującymi różne zawody, przedstawicielami urzędów pracy, agencji zatrudnienia, absolwentami Twojej szkoły	37,2	35,4	13,0	4,4	4,4	5,5	100,0
Zwiększył/ zwiększyłabym liczbę zajęć pozaszkolnych np.: wizyt na targach pracy lub wizyt studyjnych w firmach, na targach edukacyjnych lub dniach otwartych w szkołach i na uczelniach wyższych	37,9	28,7	14,5	7,2	5,9	5,9	100,0
Zwiększył/ zwiększyłabym liczbę zajęć z wykorzystaniem Internetu, komputerów, smartfonów itp..	20,6	28,8	29,5	9,5	4,6	7,0	100,0
Zwiększył/ zwiększyłabym liczbę zajęć z wykorzystaniem materiałów multimedialnych	20,3	30,3	26,0	10,8	4,9	7,7	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

W grupie uczniów, którzy nie brali udziału w zajęciach doradczych, 33,1% (9,9% + 23,2%) chciałoby lub raczej chciałoby w nich uczestniczyć, 49,3% jest przeciwnych, a 17,6% nie ma zdania. Powody niechęci obejmują m.in. brak poczucia potrzeby, negatywne doświadczenia z prowadzącym, postrzeganie zajęć jako nudnych i nieprzydatnych, brak czasu lub już podjętą decyzję o zawodzie.

Wykres 46 Czy chciałbyś/abyś uczestniczyć w zajęciach z doradztwa zawodowego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych, którzy nie uczestniczyli w zajęciach z doradztwa.

Wśród osób, które chciałyby uczestniczyć w doradztwie lub są niezdecydowane, największym zainteresowaniem cieszą się tematy takie jak: poznanie własnych predyspozycji zawodowych (47,2%), charakterystyka rynku pracy w województwie opolskim (45,8%), przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej (38,9%), radzenie sobie ze stresem (36,1%), określenie mocnych i słabych stron (33,3%) oraz przygotowanie dokumentów aplikacyjnych (31,9%).

Tabela 18 Czego w szczególności chciałbyś/chciałabyś się dowiedzieć na zajęciach z doradztwa zawodowego?

	Procent
Jakie są moje predyspozycje zawodowe (uzdolnienia, talenty) i jaki zawód powinienem/powinnam wykonywać	47,2
Czym charakteryzuje się rynek pracy województwa opolskiego, jakich ofert pracy jest najwięcej, jakie zawody dają największą szansę na znalezienie pracy, w których zawodach najwięcej się zarabia	45,8
Jak się przygotować do rozmowy kwalifikacyjnej i jakie cechy kandydata są szczególnie cenione przez pracodawców	38,9
Jak radzić sobie ze stresem	36,1
Jakie są moje mocne i słabe strony	33,3
Jak opracować dokumenty aplikacyjne, napisać list motywacyjny oraz CV	31,9
Jak się komunikować, prowadzić negocjacje i rozwiązywać konflikty	29,2
Czym charakteryzują się poszczególne zawody i jak wygląda praca w różnych zawodach	26,4
Gdzie w woj. Opolskim mogę kontynuować naukę i jakie są zasady rekrutacji	25,0
Gdzie szukać informacji przydatnych podczas planowania dalszej drogi edukacyjno-zawodowej i jakie instytucje udzielają pomocy w tym zakresie	25,0
Jak rozmawiać z rodzicami o wyborze szkoły i zawodu	6,9
Ogółem	345,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych, którzy nie uczestniczyli w zajęciach z doradztwa, ale chcieliby uczestniczyć lub są niezdecydowani. Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

WNIOSKI

1. **Znaczna część młodzieży** chce więcej zajęć doradczych, ale preferuje formy aktywne, praktyczne i zorientowane na kontakt z rynkiem pracy.
2. **Nowoczesne narzędzia i multimedia** są istotnym elementem oczekiwań uczniów, co wymaga ich systematycznego włączania w proces doradczy.
3. **W grupie uczniów, którzy dotąd nie uczestniczyli w zajęciach**, istnieje potencjał do zwiększenia frekwencji, o ile oferta będzie lepiej odpowiadać na ich potrzeby i zainteresowania.
4. Analiza oczekiwań wskazuje na konieczność **personalizacji treści**, tak aby odpowiadały różnym etapom rozwoju zawodowego i poziomowi świadomości młodzieży.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 18: PLANY EDUKACYJNO – ZAWODOWE UCZNIÓW

Plany edukacyjno-zawodowe uczniów stanowią kluczowy element procesu kształtowania ścieżki kariery, a ich analiza pozwala lepiej zrozumieć mechanizmy podejmowania decyzji przez młodzież w okresie przejściowym między szkołą a pracą. Z perspektywy teorii rozwoju kariery, etap ten jest momentem intensywnego kształtowania tożsamości zawodowej, w którym uczniowie konfrontują

swoje aspiracje z realiami edukacyjnymi, wymaganiami rynku pracy i oczekiwaniami otoczenia⁴¹. Proces wyboru ścieżki kariery nie jest zatem wyłącznie indywidualny, lecz jest silnie osadzony w szerszym kontekście społecznym. Na kształt planów edukacyjno-zawodowych młodzieży wpływają zarówno osoby z najbliższego otoczenia (rodzice, rodzeństwo i rówieśnicy) jak i pracownicy szkoły (nauczyciele i szkolni doradcy zawodowi). Istotną rolę odgrywają tu także media i Internet, które dostarczają informacji o zawodach, możliwościach kształcenia oraz trendach na rynku pracy. Młodzież planująca dalszą edukację częściej wykazuje elastyczność w podejściu do przyszłości, rozumianą jako gotowość do modyfikowania swoich planów w zależności od zmieniających się warunków oraz otwartość na różnorodne ścieżki rozwoju i skłonność do uczenia się przez całe życie (*lifelong learning*). Natomiast uczniowie nastawieni na szybkie podjęcie pracy zawodowej kierują się przede wszystkim względami ekonomicznymi i możliwościami zatrudnienia, dążąc do osiągnięcia stabilnych dochodów oraz jak najszybszej niezależności finansowej. W polskich warunkach plany te są dodatkowo determinowane przez czynniki strukturalne, takie jak dostępność szkół i uczelni w regionie, poziom bezrobocia, a także tradycje rodzinne. Tym samym plany edukacyjno-zawodowe młodzieży stanowią często kompromis pomiędzy aspiracjami a realnymi możliwościami ich realizacji. Dlatego analiza deklaracji uczniów jest nie tylko opisem ich marzeń i zamierzeń, ale także wskaźnikiem barier i ograniczeń indywidualnych (np. brak pewnych kompetencji) oraz strukturalnych (np. brak oferty edukacyjnej w regionie).

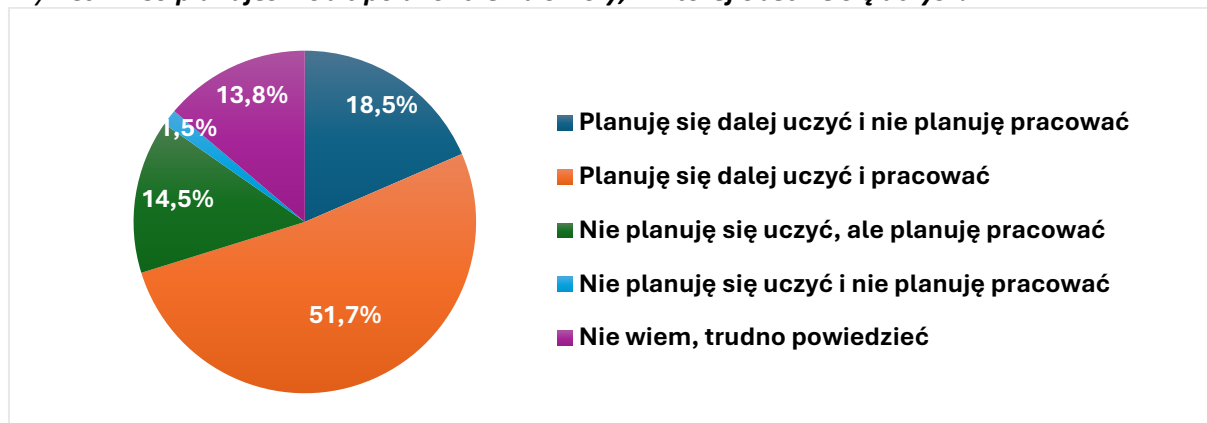
Z punktu widzenia praktyki doradztwa zawodowego, rozpoznanie planów edukacyjno-zawodowych uczniów pozwala lepiej dostosować programy wsparcia do ich potrzeb, wspierać proces podejmowania decyzji oraz rozwijać kompetencje potrzebne do elastycznego reagowania na zmiany. Jest to szczególnie istotne w warunkach dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, gdzie prognozowanie ścieżki kariery na wiele lat naprzód staje się coraz trudniejsze.

Analiza niniejszego zagadnienia umożliwi ocenę, w jakim stopniu opolska młodzież jest zorientowana na dalszą edukację, jak wielu uczniów planuje podjęcie pracy zarobkowej po zakończeniu szkoły oraz w jakim zakresie i z kim decyzje te są konsultowane. Uzyskane dane mogą stanowić punkt wyjścia do rekomendacji dla szkół i instytucji rynku pracy w zakresie wspierania młodzieży w skutecznym i świadomym planowaniu przyszłości.

Jak wskazują wyniki badań, 51,7% ankietowanych uczniów deklaruje zamiar łączenia dalszej nauki z pracą zarobkową. Kolejne 18,5% planuje wyłącznie kontynuować edukację, bez podejmowania zatrudnienia, natomiast 14,5% chce skupić się wyłącznie na pracy, rezygnując z dalszego kształcenia. Tylko 1,5% badanych deklaruje brak planów zarówno w zakresie nauki, jak i pracy, a 13,8% pozostaje niezdecydowanych. Dominacja planów łączenia edukacji z pracą może świadczyć o rosnącej świadomości młodzieży w zakresie konieczności zdobywania doświadczenia zawodowego jeszcze w trakcie nauki.

⁴¹ Linda S. Gottfredson, „Gottfredson’s Theory of Circumscription and Compromise”, w: *Career Choice and Development* (3rd ed.), pod red. D. Brown, L. Brooks. San Francisco, 1996, s. 181 i 187.

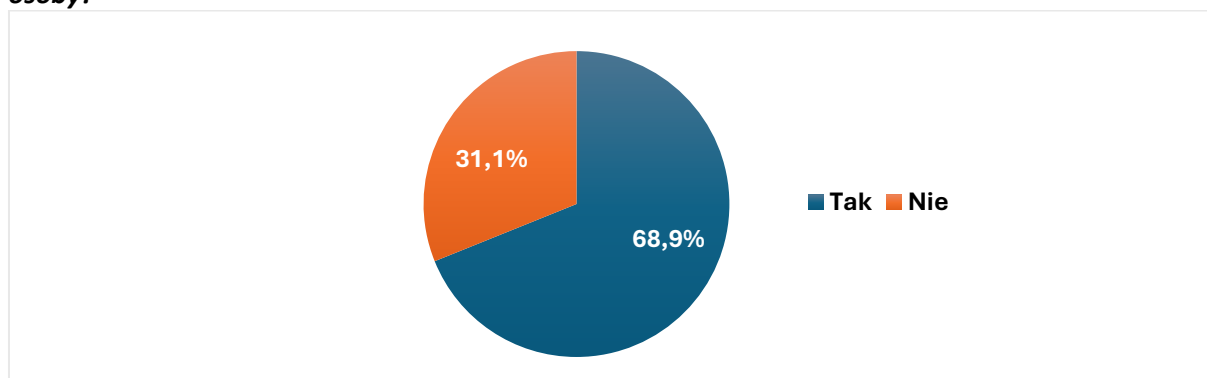
Wykres 47 *Co planujesz robić po ukończeniu szkoły, w której obecnie się uczysz?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Większość uczniów (68,9%) przed podjęciem decyzji dotyczących przyszłości zasięga rady innych osób. Z jednej strony świadczy to o znaczeniu kapitału społecznego w procesie decyzyjnym, z drugiej pokazuje, że decyzje młodzieży są wynikiem negocjacji pomiędzy aspiracjami jednostkowymi a oczekiwaniami i sugestiami ze strony otoczenia. Warto zauważyć, że 31,1% badanych nie korzystało z żadnych konsultacji, co można interpretować jako przejaw autonomii, albo brak dostępu do rzetelnych źródeł informacji, co stwarza ryzyko podejmowania decyzji mniej trafnych lub opartych na stereotypach.

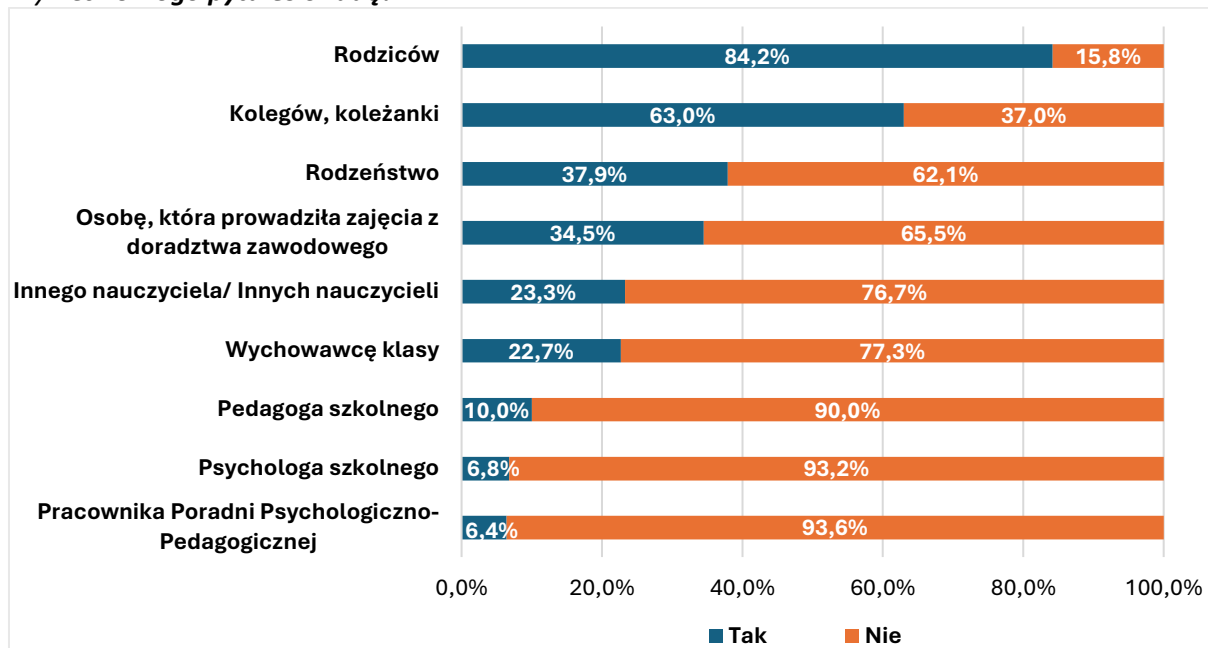
Wykres 48 *Czy przed podjęciem decyzji o tym, co będziesz robić dalej w życiu, pytałeś o radę inne osoby?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Wśród uczniów, którzy deklarowali, że przed podjęciem decyzji pytali o radę inne osoby, najczęściej wskazywanymi rozmówcami byli rodzice (84,2%). Na drugim miejscu uplasowali się rówieśnicy (63,0%), którzy pełnią funkcję grupy odniesienia i źródła porównań. W dalszej kolejności uczniowie wymieniali rodzeństwo (37,9%) oraz osoby prowadzące zajęcia z doradztwa zawodowego (34,5%). Znacznie rzadziej młodzież zwracała się o opinię do nauczycieli, wychowawców, pedagoga czy psychologa szkolnego – w tych przypadkach odsetki wskazań wahały się od 6 do 23%. Dane te potwierdzają, że młodzież najczęściej zasięga opinii w najbliższym otoczeniu rodzinnym i środowisku rówieśniczym, a instytucjonalne formy doradztwa zawodowego w szkołach odgrywają rolę uzupełniającą.

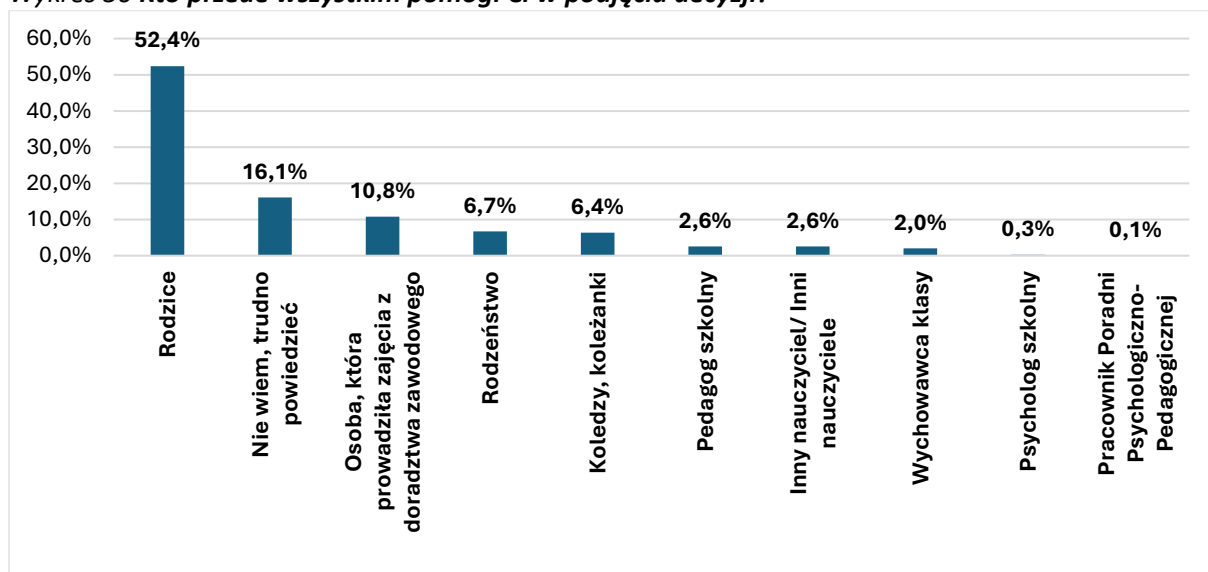
Wykres 49 *Kogo pytałeś o radę?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Choć uczniowie zasięgają porad od różnych osób, to decydujący wpływ na podejmowane przez nich decyzje ma przede wszystkim rodzina. Ponad połowa badanych (52,4%) wskazała rodziców jako osoby, które miały decydujący wpływ na ich wybory. Znacznie mniejszą, choć zauważalną rolę odgrywają doradcy zawodowi (10,8%), co sugeruje, że mimo rosnącego znaczenia doradztwa, jego pozycja pozostaje drugoplanowa. Udział rodzeństwa (6,7%) i rówieśników (6,4%) w procesie podejmowania decyzji jest wyraźnie ograniczony. Jeszcze niższy poziom oddziaływania mają nauczyciele, pedagodzy i psychologowie szkolni, których wskazał jedynie niewielki odsetek badanych. Warto także zwrócić uwagę, że 16,1% respondentów nie potrafiło jednoznacznie określić, kto miał największy wpływ na podjętą przez nich decyzję, co może świadczyć o braku wyraźnego autorytetu doradczego lub o rozproszeniu czynników oddziałujących na proces wyboru.

Wykres 50 *Kto przede wszystkim pomógł Ci w podjęciu decyzji?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

WNIOSKI

1. **Łączenie nauki z pracą** to dominujący plan młodzieży, co można interpretować jako odpowiedź na potrzeby rynku pracy oraz chęć uzyskania niezależności finansowej.
2. **Rodzina pełni kluczową rolę** w procesie decyzyjnym – szczególnie rodzice, którzy są najczęściej wskazywani, zarówno jako źródło porady, jak i główni doradcy.
3. **Doradcy zawodowi odgrywają drugoplanową, ale zauważalną rolę** – ponad jedna trzecia uczniów korzysta z ich porad, a 10,5% uznaje je za najważniejsze.
4. Znaczny odsetek niezdecydowanych (13,8%) wskazuje na potrzebę intensyfikacji działań wspierających w procesie planowania kariery, zwłaszcza wśród uczniów stojących przed wyborem dalszej ścieżki kształcenia.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 19: SYTUACJA ABSOLWENTÓW

Monitorowanie losów absolwentów uznawane jest za jeden z kluczowych wskaźników jakości i efektywności systemu edukacji oraz podejmowanych w jego ramach działań doradczych. Stanowi ono instrument diagnostyczny obejmujący dwa uzupełniające się poziomy wnioskowania: indywidualny, odnoszący się do aspiracji, planów i satysfakcji jednostek oraz systemowy, pozwalający ocenić skuteczność funkcjonowania instytucji edukacyjnych i doradztwa zawodowego w kontekście zmieniających się uwarunkowań społeczno-gospodarczych.

Dla pełnego obrazu warto zauważyć, że badania uczniów i absolwentów spełniają odmienne, lecz komplementarne funkcje. Podczas gdy badania prowadzone wśród uczniów mają przede wszystkim charakter prognostyczny (diagnozują potrzeby, aspiracje i plany edukacyjno-zawodowe młodzieży), to badania losów absolwentów pełnią rolę ewaluacyjną. Pozwalają bowiem ocenić, jakie konsekwencje miały wcześniejsze wybory ścieżek kształcenia i w jakim stopniu przygotowanie oferowane przez szkołę oraz system doradztwa zawodowego, okazało się adekwatne wobec realiów rynku pracy.

Perspektywa indywidualna umożliwia analizę subiektywnego poczucia satysfakcji absolwentów z wyboru szkoły i/lub aktualnie wykonywanej pracy. Wysoki poziom zadowolenia w tych obszarach stanowi wskaźnik dopasowania zdobytych kwalifikacji do potrzeb rynku oraz realnych możliwości rozwoju zawodowego. Ujęcie to pozwala również uchwycić konsekwencje decyzji edukacyjnych i zawodowych podejmowanych przez młodzież, a także ocenić w jakim stopniu wcześniejsze wybory prowadziły do osiągnięcia zakładanych celów zarówno w kontekście kontynuacji kształcenia, jak i podjęcia zatrudnienia.

Dane zebrane od absolwentów mają również szczególną wartość systemową. Stanowią one bowiem istotny miernik jakości procesu kształcenia i skuteczności działań doradczych, tworząc podstawę do formułowania wniosków o charakterze strategicznym. Umożliwiają ocenę, w jakim stopniu system edukacji wspiera realizację aspiracji młodzieży i odpowiada na jej rzeczywiste potrzeby, a także jak reaguje na wymagania dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Rezultaty tych analiz stają się dzięki temu cennym źródłem wiedzy dla polityki oświatowej, instytucji rynku pracy i samych szkół, ponieważ mogą być wykorzystywane do modyfikacji oferty edukacyjnej i doradczej w kierunku jej lepszego dopasowania do realnych potrzeb zmieniającego się rynku pracy.

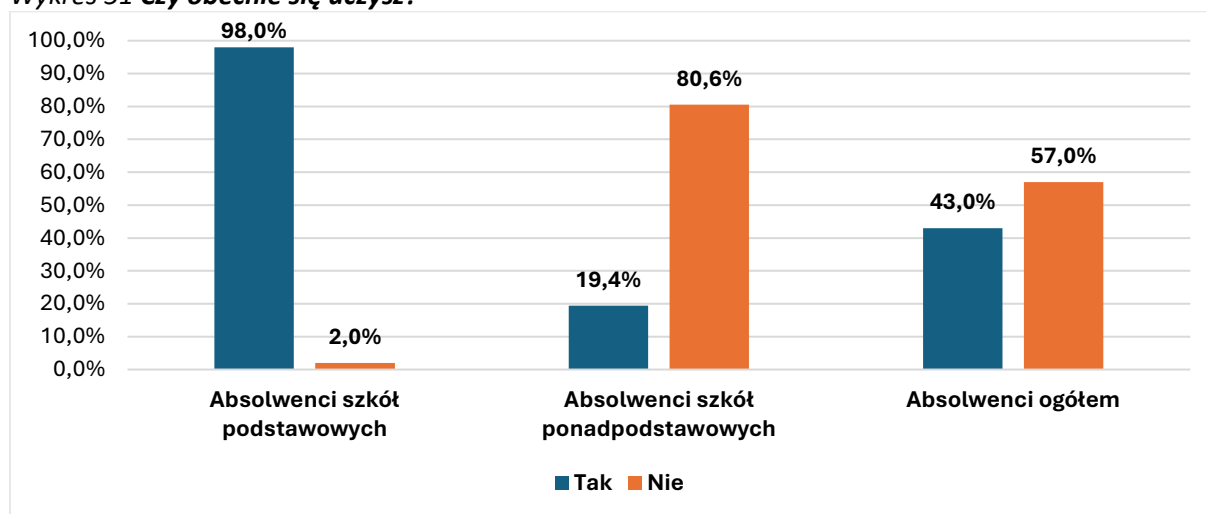
W odniesieniu do województwa opolskiego szczególnego znaczenia nabiera dodatkowo monitorowanie zjawisk migracyjnych, ponieważ to właśnie dostępność miejsc pracy i poziom wynagrodzeń w dużej mierze determinują decyzje absolwentów o pozostaniu w regionie bądź migracji w poszukiwaniu lepszych perspektyw zawodowych.

Współczesne badania, wskazują, że losy absolwentów są coraz bardziej zróżnicowane i nie wpisują się już tak często w prosty model „szkoła – praca”. Zamiast prostych i jednoznacznych ścieżek kariery, obserwuje się obecnie tendencję do łączenia różnych form aktywności, takich jak łączenie edukacji z zatrudnieniem, podejmowanie dodatkowych kursów lub zdobywanie kwalifikacji w formach pozaszkolnych⁴².

Mając na względzie powyższe, przeprowadzana w ramach niniejszego badania analiza obejmuje wiele wymiarów: kontynuację nauki na kolejnych poziomach kształcenia, w tym wybór kierunku i profilu szkoły lub uczelni, motyw wyboru zawodu, a także status na rynku pracy, formę zatrudnienia, wymiar czasu pracy, poziom wynagrodzenia czy zgodność pracy z wyuczonym zawodem. Tym samym pozwala ona określić, jakie ścieżki edukacyjne i zawodowe wybierają absolwenci szkół podstawowych i ponadpodstawowych, w jakim stopniu są one zgodne z ich wcześniejszymi planami, a także jakie czynniki wpływają na ich satysfakcję i decyzje dotyczące przyszłości.

Wyniki badania wskazują na istotne różnice między absolwentami szkół podstawowych i ponadpodstawowych. W przypadku pierwszej grupy niemal wszyscy, kontynuują naukę, co wynika wprost z obowiązku szkolnego, jak i konieczności wyboru kolejnego etapu kształcenia. Natomiast wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych obserwuje się zgoła odmienną sytuację. Jedynie 19,4% z nich kontynuuje naukę, podczas gdy aż 80,6% kończy edukację formalną. Oznacza to, że zdecydowana większość członków tej grupy wchodzi bezpośrednio na rynek pracy.

Wykres 51 Czy obecnie się uczysz?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

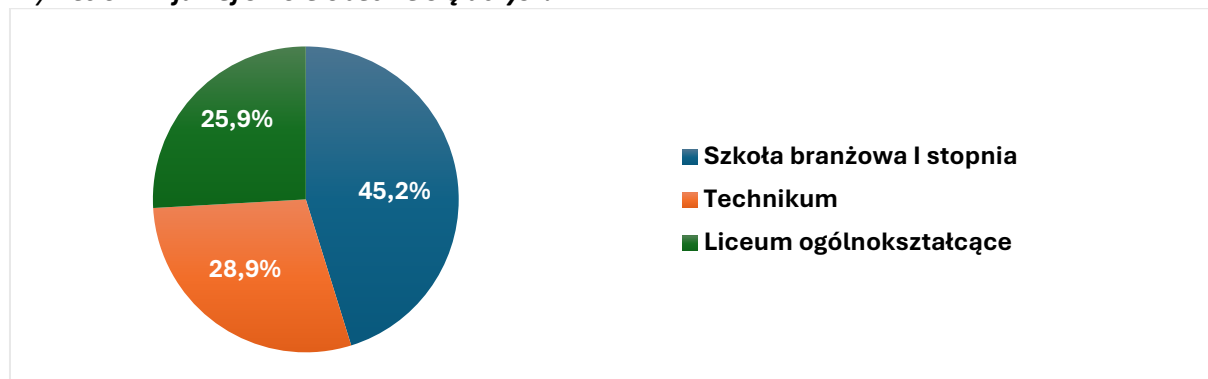
Absolwenci szkół podstawowych (uczestnicy badania) najczęściej wybierają szkoły branżowe I stopnia (45,2%), technika (28,9%) oraz licea ogólnokształcące (25,9%). Uzyskany rozkład odpowiedzi wskazuje, że stosunkowo często wybierają oni zawodowe i techniczne ścieżki kształcenia, co znajduje uzasadnienie w strukturze lokalnego rynku pracy⁴³. Jednocześnie znaczący udział uczniów

⁴² Massimiliano Mascherini, Anna Ludwinek, Carlos Vacas-Soriano, Anja Meierkord, Michael Gebel, Mapping youth transitions in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) 2014, s. 14.

⁴³ Piotr Gibas, Krystian Heffner, Marek Korzeniowski, Brygida Solga, Teresa Sołdra- Gwiżdż, *Rynek pracy jako obszar interwencji Regionalnego Programu Operacyjnego. Wpływ wybranych działań na poprawę sytuacji mieszkańców województwa opolskiego*, Instytut Śląski, Opole 2021, ss. 202.

wybierających kontynuację kształcenia w liceach ogólnokształcących sugeruje, iż część młodzieży unika wczesnej specjalizacji zawodowej.

Wykres 52 W jakiej szkole obecnie się uczysz?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych.

W przypadku absolwentów szkół podstawowych, którzy kontynuują naukę w liceach ogólnokształcących, największą grupę stanowią uczniowie klas o profilu ogólnokształcącym (42,1%). Kolejne miejsca zajmują profile matematyczno-fizyczny (13,2%), biologiczno-chemiczny (10,5%) i medyczny (7,9%). Rzadziej wybierane są kierunki takie jak ekonomiczny (6,6%), lotniczy (6,6%), europejski (5,3%) czy politechniczny (2,6%). Nieliczne osoby wybierają profile biznesowe, farmaceutyczne, kosmetyczne i psychologiczne (po 1,3%). Taki rozkład wskazuje, że choć wielu uczniów stara się pozostawić sobie szerokie możliwości, to jednak znaczna część wybiera profile o wyraźnie praktycznym i zawodowym charakterze, które mogą ułatwić podjęcie studiów w określonej dziedzinie

Tabela 19 Jaki jest profil klasy, w którym się uczysz?

	Procent
ogólnokształcący	42,1
matematyczno-fizyczny	13,2
biologiczno-chemiczny	10,5
medyczny	7,9
ekonomiczny	6,6
lotniczy	6,6
europejski	5,3
politechniczny	2,6
biznesowy	1,3
farmaceutyczny	1,3
kosmetyczny	1,3
psychologiczny	1,3
Ogółem	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych kontynuujących naukę w liceach ogólnokształcących.

Struktura wyborów absolwentów szkół podstawowych kontynuujących naukę w szkołach zawodowych wskazuje na silną reprezentację branży usług osobistych i gastronomicznych (fryzjerzy, kucharze, piekarze, kosmetyczki – 29%), a także zawodów technicznych związanych z motoryzacją i mechaniką

(18,9%). Istotna jest także obecność kierunków informatycznych i technicznych, które odpowiadają na potrzeby nowoczesnego rynku pracy (15,1%). Ważne miejsce zajmują również specjalności budowlane oraz elektryczne (9,7%), odzwierciedlające zapotrzebowanie na fachowców w tym sektorze. Mniejszą, choć zauważalną rolę stanowią profile kształcenia związane z administracją i biznesem (5,0%), medycyną i farmacją (2,4%) oraz rzemieślnicze i usługowe (4,3%). Całość wskazuje na zróżnicowanie wyborów, w których obok tradycyjnych profesji rzemieślniczo-usługowych rośnie znaczenie informatyki i specjalności technicznych odpowiadających na potrzeby nowoczesnej gospodarki.

Tabela 20 Jakiego zawodu się uczysz?

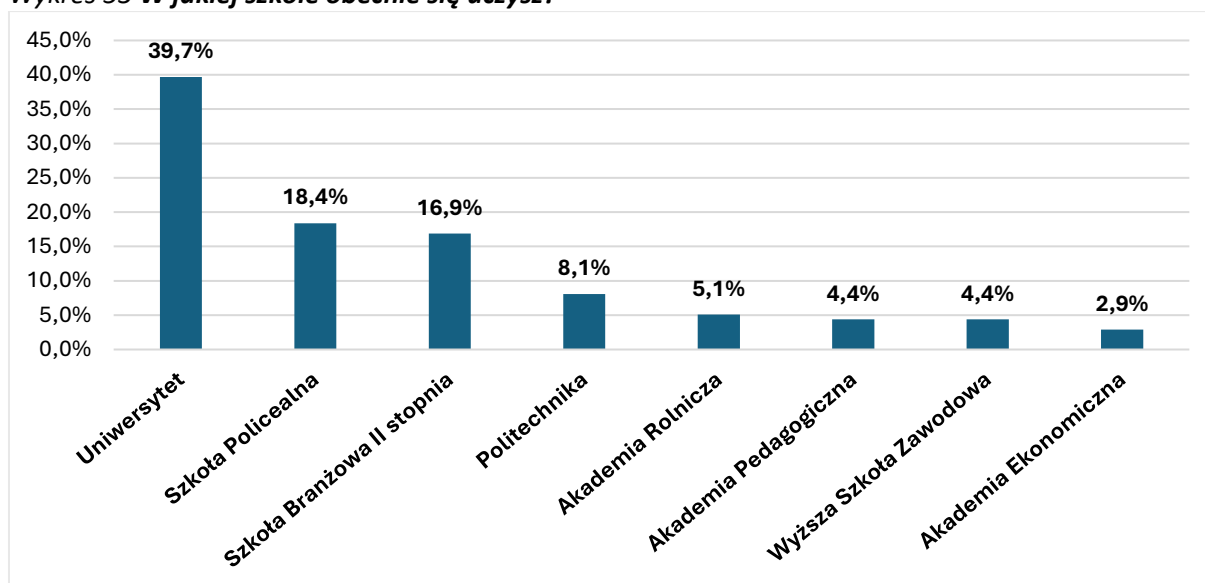
	Procent
Fryzjerzy	13,8
Mechanicy pojazdów samochodowych	11,0
Kucharze	8,3
Technicy wsparcia informatycznego i technicznego	6,0
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	5,5
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	5,5
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	3,7
Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	3,7
Spedytorzy i pokrewni	3,2
Technicy elektroniki i pokrewni	3,2
Blacharze	2,8
Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	2,8
Dietetycy i żywieniowcy	2,3
Elektrycy budowlani i pokrewni	2,3
Lakiernicy	2,3
Technicy mechaniki	2,3
Technicy rolnictwa i pokrewni	2,3
Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	1,8
Technicy sieci internetowych	1,8
Technicy farmaceutyczni	1,4
Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	0,9
Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	0,9
Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych	0,9
Kosmetyczki i pokrewni	0,9
Kelnerzy	0,9
Murarze i pokrewni	0,9
Pośrednicy usług biznesowych gdzie indziej niesklasyfikowani	0,9
Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	0,9
Elektromechanicy i elektrycy	0,5
Jubilerzy, złotnicy i pokrewni	0,5
Magazynierzy i pokrewni	0,5
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	0,5
Monterzy izolacji	0,5
Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	0,5

Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	0,5
Recepcjoniści hotelowi	0,5
Ślusarze i pokrewni	0,5
Średni personel do spraw statystyki i obliczeń	0,5
Technicy elektrycy	0,5
Technicy fizjoterapii i masażyści	0,5
Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	0,5
Technicy technologii żywności	0,5
Technicy weterynarii	0,5
Ogółem	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych kontynuujących naukę w szkołach zawodowych.

Wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych dominują uniwersytety (39,7%), szkoły policealne (18,4%) oraz szkoły branżowe II stopnia (16,9%). Wybory te odzwierciedlają zróżnicowane aspiracje, od dążenia do zdobycia wyższego wykształcenia, po szybkie uzupełnienie kwalifikacji na poziomie policealnym czy branżowym. Zróżnicowanie typów wybieranych uczelni (od politechnik po akademie pedagogiczne czy rolnicze) wskazuje, że absolwenci podejmują decyzje w oparciu zarówno o zainteresowania, jak i pragmatyczne kalkulacje związane z przyszłym zatrudnieniem.

Wykres 53 W jakiej szkole obecnie się uczysz?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych.

Wybory zawodowe absolwentów szkół ponadpodstawowych wskazują na szerokie zróżnicowanie ścieżek dalszej edukacji i przygotowania do pracy. Najliczniejsze grupy tworzą osoby kształcące się w zawodach związanych z edukacją i naukami humanistycznymi (16,1%) oraz w obszarze medycyny i ochrony zdrowia (14,7%), co potwierdza rosnące zainteresowanie profesjami wymagającymi wysokich kwalifikacji specjalistycznych. Absolwenci chętnie wybierają także kierunki usługowe i gastronomiczne (11,6%) oraz techniczno-inżynieryjne (10,6%), odpowiadając na zapotrzebowanie rynku na fachowców w sektorze usług i przemysłu⁴⁴. Zauważalny jest udział ścieżek związanych z prawem, administracją i

⁴⁴ Brygida Solga, Olaf Gwiżdż, Popyt na pracę w województwie opolskim. Skróty z raportu z badań, PIN-Institut Śląski w Opolu, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Pracownia Badań Społecznych „Sondaż”, Opole 2017, ss. 37.

biznesem (9,2%) oraz informatyką i technologiami (7,3%), które otwierają perspektywy rozwoju w nowoczesnych branżach gospodarki. Mniejsze, lecz wciąż obecne grupy reprezentują rolnictwo i nauki przyrodnicze (4,4%), sztukę i kreatywność (3,7%) oraz działalność społeczną i ochronną (4,4%).

Struktura wyborów zawodowych absolwentów szkół ponadpodstawowych cechuje się wyraźnym zróżnicowaniem. Część młodzieży wybiera klasyczne zawody rzemieślnicze i usługowe, inni kierują się w stronę profesji medycznych, technicznych czy informatycznych. Z perspektywy opolskiego rynku pracy takie rozłożenie wyborów można interpretować jako odpowiedź zarówno na utrzymujące się zapotrzebowanie na fachowców w sektorze usług i budownictwa, jak i na rosnące znaczenie specjalizacji związanych ze zdrowiem, edukacją czy nowoczesnymi technologiami. Wskazuje to, że preferencje absolwentów pozostają w stosunkowo dobrym związku z regionalnymi potrzebami kadrowymi, choć równocześnie uwiadamiają konieczność ich dalszego monitorowania, aby uniknąć niedoborów w kluczowych branżach.

Tabela 21 Jakiego zawodu się uczysz?

	Procent
Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	9,6
Analitycy systemów komputerowych	5,1
Fryzjerzy	5,1
Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy	3,7
Elektrycy budowlani i pokrewni	2,9
Filozofowie, historycy i politolodzy	2,9
Fizjoterapeuci	2,9
Specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani	2,9
Architekci	2,2
Dietetycy i specjaliści do spraw żywienia	2,2
Księgowi	2,2
Kucharze	2,2
Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	2,2
Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	2,2
Mechanicy pojazdów samochodowych	2,2
Specjaliści z dziedzin społecznych i religijnych	2,2
Technicy fizjoterapii i masażyści	2,2
Biolodzy i pokrewni	1,5
Ekonomiści	1,5
Elektromechanicy i elektrycy	1,5
Inżynierowie gdzie indziej niesklasyfikowani	1,5
Inżynierowie inżynierii środowiska	1,5
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1,5
Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	1,5
Plastycy, dekoratorzy wnętrz i pokrewni	1,5
Przedstawiciele handlowi	1,5
Psycholodzy i pokrewni	1,5
Recepcjoniści (z wyłączeniem hotelowych)	1,5
Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	1,5

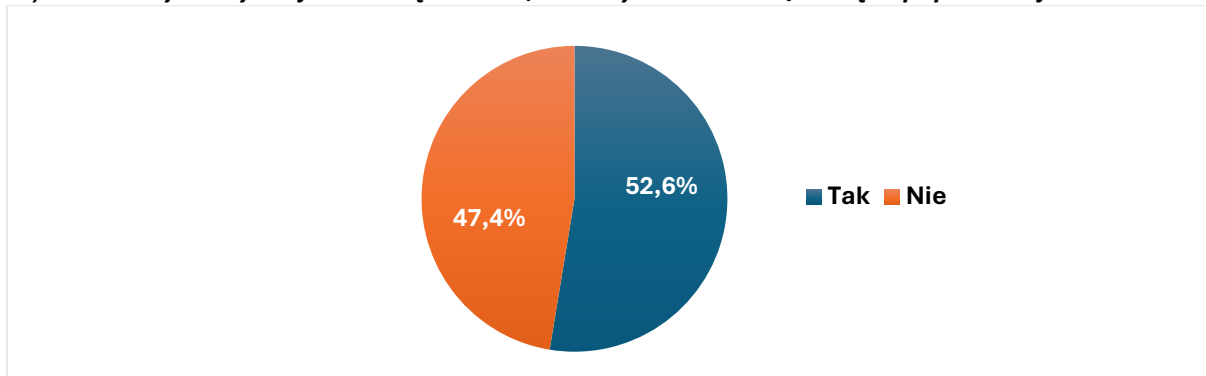
Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	1,5
Specjaliści nauk o Ziemi	1,5
Spedytorzy i pokrewni	1,5
Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	1,5
Archeolodzy, socjolodzy i specjaliści dziedzin pokrewnych	0,7
Asystenci dentyści	0,7
Audiofonolodzy i logopedzi	0,7
Doradcy finansowi i inwestycyjni	0,7
Farmaceuci bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	0,7
Filolodzy i tłumacze	0,7
Fryzjerzy, kosmetyczki i pokrewni	0,7
Inżynierowie do spraw przemysłu i produkcji	0,7
Inżynierowie elektronicy	0,7
Konsultanci i inni pracownicy biur podróży	0,7
Kosmetyczki i pokrewni	0,7
Lekarze bez specjalizacji, w trakcie specjalizacji lub ze specjalizacją I stopnia	0,7
Inżynierowie gdzie indziej niesklasyfikowani	0,7
Ogrodnicy	0,7
Operatorzy aparatury medycznej	0,7
Operatorzy urządzeń teleinformatycznych	0,7
Optometryści	0,7
Położne bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	0,7
Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	0,7
Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	0,7
Projektanci grafiki i multimedialnych	0,7
Ratownicy medyczni	0,7
Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	0,7
Specjaliści do spraw społecznych	0,7
Specjaliści nauk biologicznych i dziedzin pokrewnych	0,7
Specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	0,7
Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej	0,7
Technicy budownictwa	0,7
Technicy weterynarii	0,7
Ogółem	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych.

Jednym z kluczowych wymiarów sytuacji absolwentów szkół ponadpodstawowych jest relacja pomiędzy kierunkiem dalszego kształcenia a wcześniejszym wyborem zawodowym. Analiza uzyskanych danych wskazuje, iż ponad połowa (52,6%) absolwentów szkół zawodowych i policealnych kontynuuje edukację w ramach wyuczonego zawodu, natomiast 47,4% podejmuje decyzję o zmianie kierunku kształcenia. Brak pełnej zgodności pierwotnych wyborów edukacyjnych z późniejszymi aspiracjami młodzieży oraz aktualnymi potrzebami rynku pracy implikuje konieczność późniejszej weryfikacji i modyfikacji obranego kierunku kształcenia. Fakt ten ma istotne implikacje systemowe potwierdza bowiem, że proces podejmowania decyzji edukacyjnych na wczesnym etapie rozwoju wymaga często

późniejszej korekty. W tym kontekście szczególnie ważną rolę odgrywa profesjonalne doradztwo zawodowe, którego zadaniem jest ograniczanie ryzyka podejmowania nietrafnych decyzji.

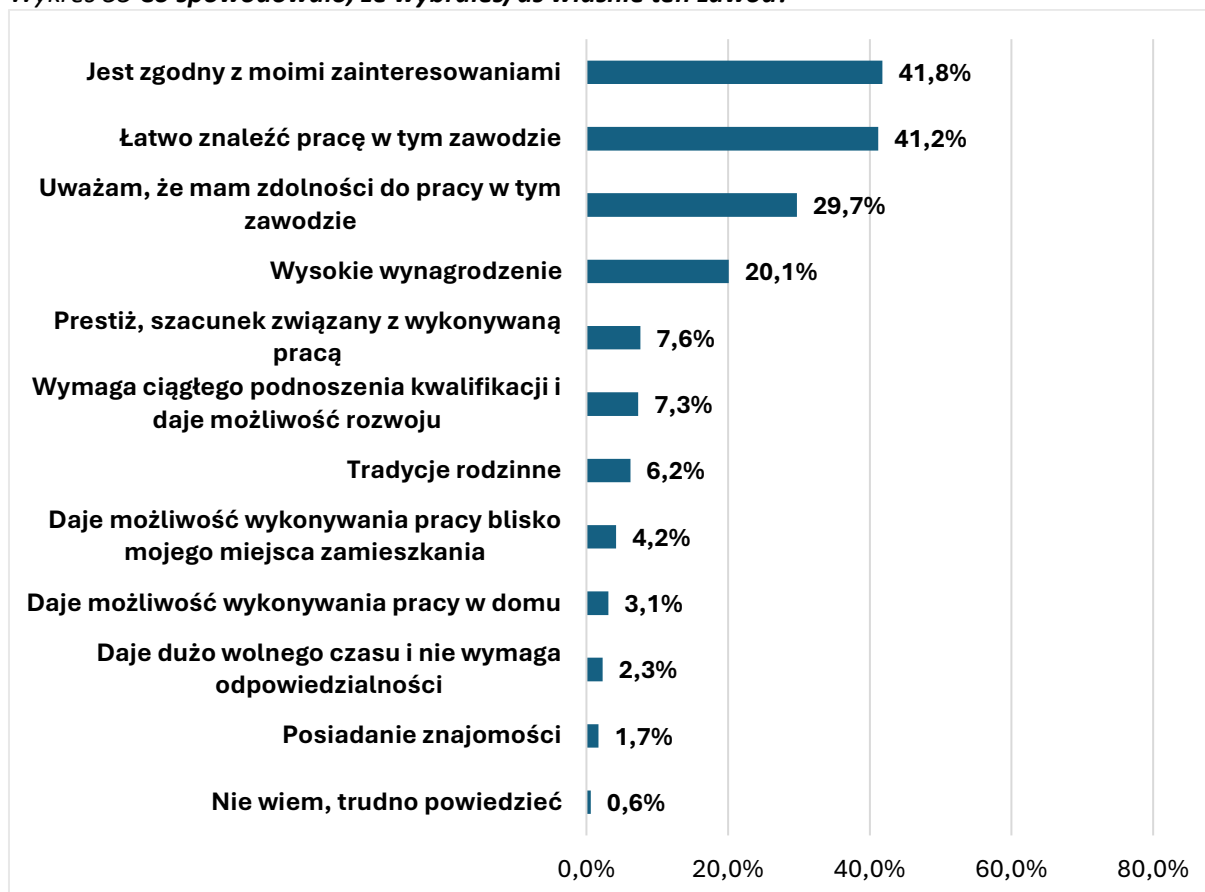
Wykres 54 Czy kontynuujesz naukę zawodu, w którym kształciłeś/aś się w poprzedniej szkole?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych - zawodowych i policealnych.

Decyzje absolwentów o wyborze zawodu są przede wszystkim powiązane z ich zainteresowaniami (41,8%) oraz przekonaniem o dobrych perspektywach zatrudnienia w danej profesji (41,2%). Istotne znaczenie ma także poczucie posiadania odpowiednich zdolności (29,7%). Wśród czynników pragmatycznych pojawia się wysokość wynagrodzenia (20,1%) oraz prestiż zawodu (7,6%). Nieliczne osoby kierują się tradycjami rodzinnymi (6,2%) lub możliwością pracy w pobliżu miejsca zamieszkania (4,2%). Jeszcze rzadziej wybór ten jest motywowany możliwością pracy zdalnej (3,1%), małą odpowiedzialnością (2,3%) czy posiadaniem znajomości (1,7%). Jedynie 0,6% nie potrafi wskazać przyczyny swojego wyboru.

Wykres 55 Co spowodowało, że wybrałeś/aś właśnie ten zawód?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych kontynuujących naukę szkołach zawodowych i absolwentów szkół ponadpodstawowych.

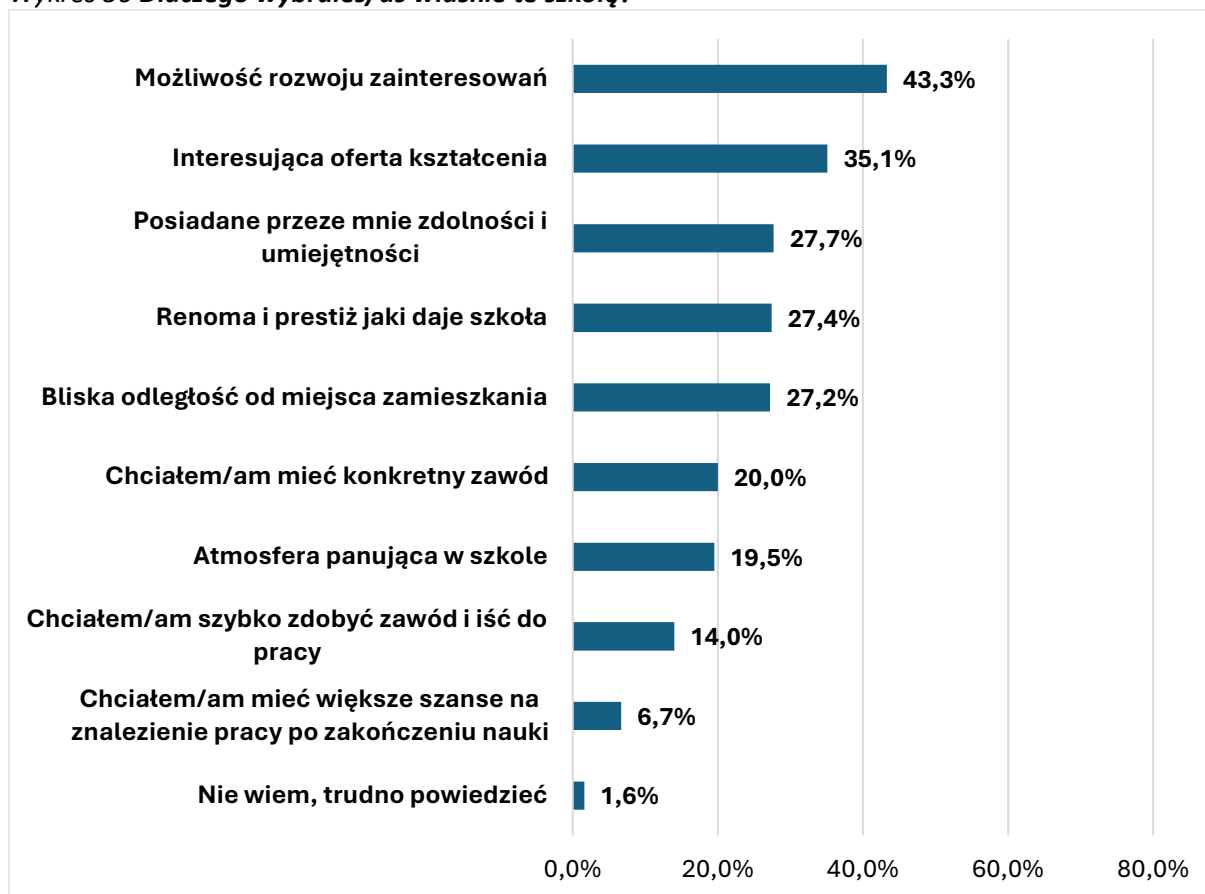
Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Motywacje związane z wyborem szkoły ukazują złożony charakter decyzji edukacyjno-zawodowych młodzieży. Najczęściej wskazywane są czynniki odnoszące się do rozwoju osobistego i zgodności z zainteresowaniami, tj.: możliwość rozwijania zainteresowań (43,3%) oraz interesująca oferta kształcenia (35,1%). Stosunkowo istotne okazują się także motywacje związane z indywidualnymi predyspozycjami uczniów (posiadane zdolności i umiejętności 27,7%) oraz elementami prestiżowymi i społecznymi (renoma szkoły - 27,4%, atmosfera w szkole – 19,5%). Nie bez znaczenia pozostają również względy praktyczne, takie jak bliskość miejsca zamieszkania (27,2%) czy chęć uzyskania konkretnego zawodu (20,0%).

Zdecydowanie rzadziej wybory edukacyjne były motywowane czynnikami ściśle instrumentalnymi, związanymi z szybkim wejściem na rynek pracy - na chęć szybkiego zdobycia zawodu oraz na przekonanie o większych szansach na znalezienie zatrudnienia wskazało odpowiednio 14,0% i 6,7% badanych. Relatywnie niski udział tych motywacji wskazuje, że decyzje uczniów opierają się przede wszystkim na aspiracjach, zainteresowaniach i walorach samej szkoły, a w mniejszym stopniu na kalkulacjach rynkowych.

W kontekście doradztwa zawodowego wnioski te podkreślają potrzebę łączenia motywacji wewnętrznych młodzieży z realnymi wymaganiami rynku pracy, tak aby podejmowane przez absolwentów wybory edukacyjne nie prowadziły do późniejszych rozbieżności pomiędzy ich aspiracjami a faktycznymi możliwościami zatrudnienia.

Wykres 56 *Dlaczego wybrałeś/aś właśnie tę szkołę?*

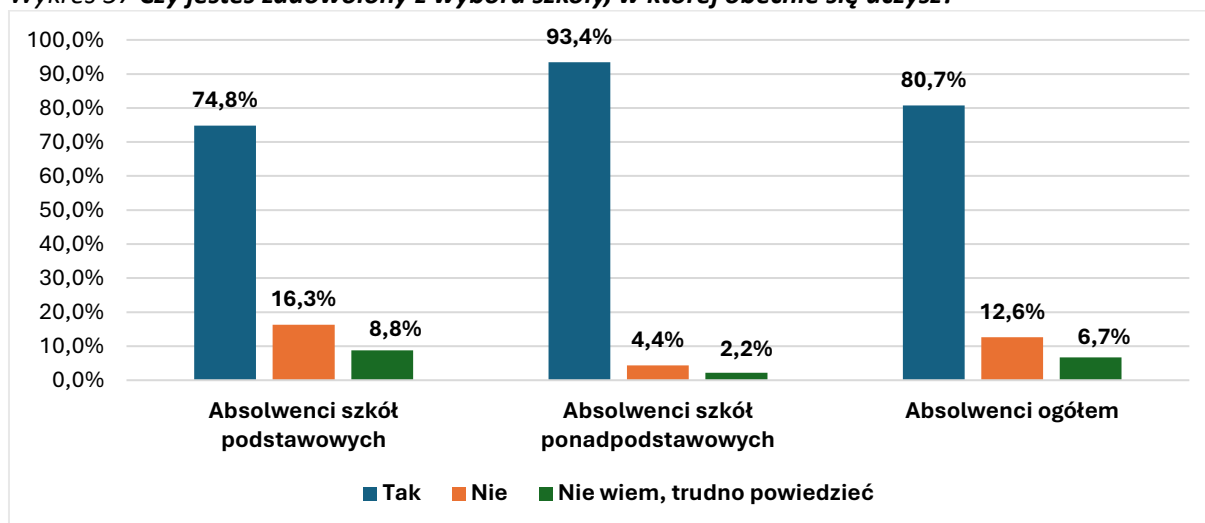


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Większość absolwentów jest zadowolona z wyboru szkoły, co potwierdza 74,8% respondentów wśród absolwentów szkół podstawowych oraz aż 93,4% wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych. Niezadowolenie występuje stosunkowo rzadko, deklaruje je 16,3% absolwentów szkół podstawowych i jedynie 4,4% absolwentów szkół ponadpodstawowych. Dane te pokazują, że w zdecydowanej większości przypadków wybory edukacyjne są oceniane pozytywnie.

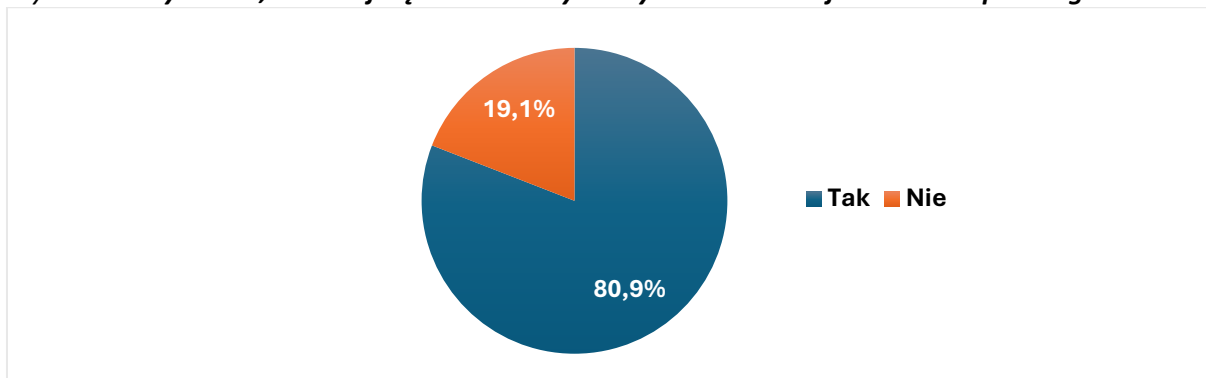
Wykres 57 *Czy jesteś zadowolony z wyboru szkoły, w której obecnie się uczysz?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Ważnym aspektem sytuacji edukacyjnej absolwentów jest również geograficzny wymiar podejmowanych decyzji. Większość z pytaných absolwentów szkół ponadpodstawowych (80,9%) deklaruje, że kontynuuje naukę w placówkach na terenie województwa opolskiego, jednak około 19% zdecydowało się na kształcenie poza regionem.

Wykres 58 Czy szkoła, w której się obecnie uczysz leży na terenie województwa opolskiego?

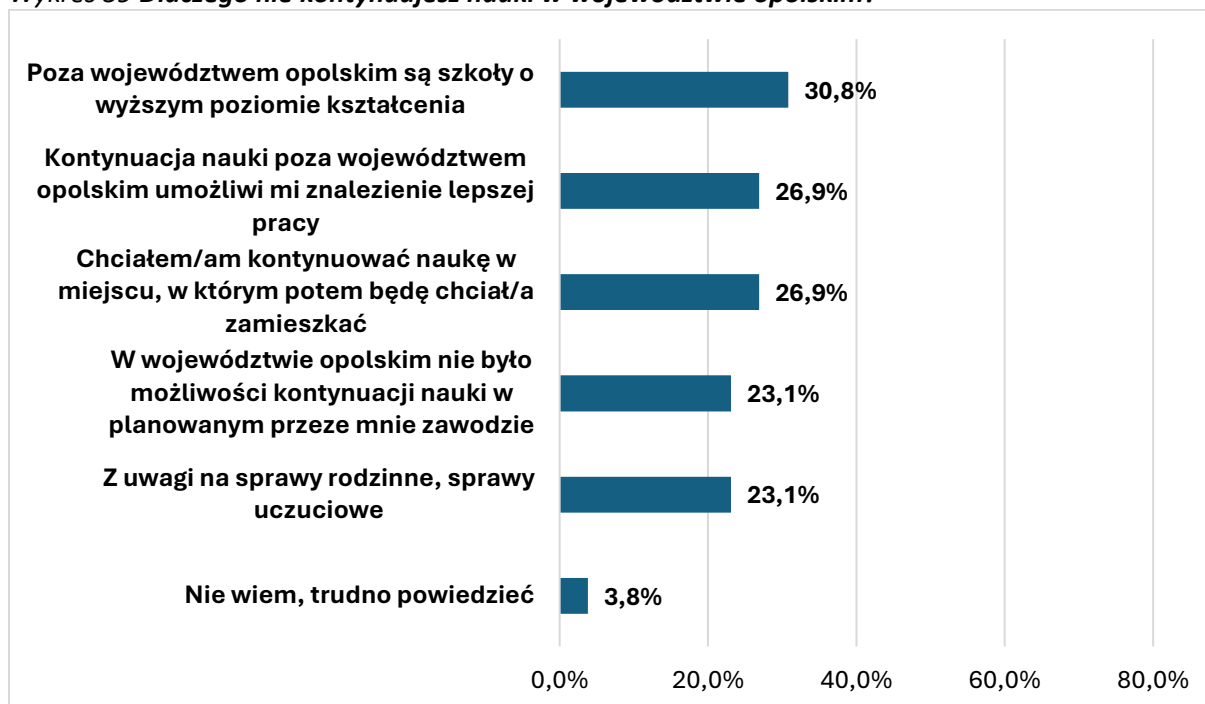


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych.

Decyzje o wyjeździe są przede wszystkim motywowane przekonaniem o wyższym poziomie kształcenia w innych województwach (30,8%) oraz większej szansie na znalezienie zatrudnienia poza Opolszczyzną (26,9%). Dla 26,9% respondentów wybory edukacyjne pozostają w bezpośrednim związku z zamiarem opuszczenia regionu, a niemal jedna czwarta wskazuje na brak możliwości kontynuacji nauki w planowanym zawodzie. Dane te wpisują się w szerszy kontekst procesów migracyjnych, które od lat stanowią jedno z kluczowych wyzwań demograficznych województwa opolskiego⁴⁵.

⁴⁵ Brygida Solga(red.), Migracje i rozwój regionu, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2023, ss. 222; Krystian Heffner, Brygida Solga, Demografia, migracje i rynek pracy w badaniach Instytutu Śląskiego [w:] W służbie polskiej nauki i kultury – Instytut Śląski 1934-2024, red. L. Drożdż, P. Pałys, Opole 2024, s. 73-92.

Wykres 59 *Dlaczego nie kontynuujesz nauki w województwie opolskim?*

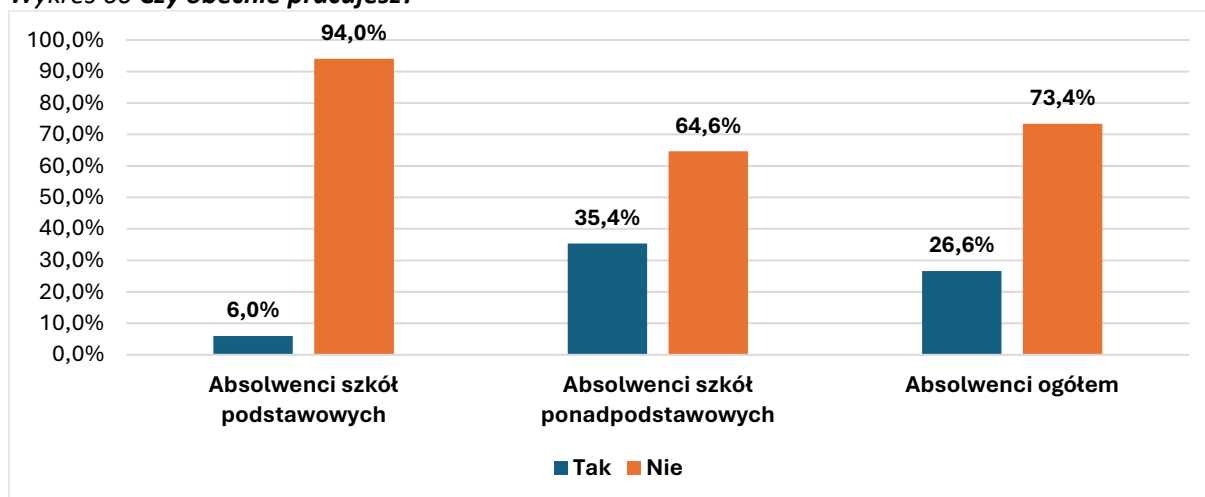


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Analiza uzyskanych wyników badań pozwala także na wielowymiarową ocenę sytuacji absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych w kontekście ich wejścia na rynek pracy. Dane wskazują, że zatrudnionych jest 26,6% absolwentów a aktywność zawodowa w tej grupie jest zróżnicowana i silnie uzależniona od poziomu wykształcenia

Wykres 60 *Czy obecnie pracujesz?*

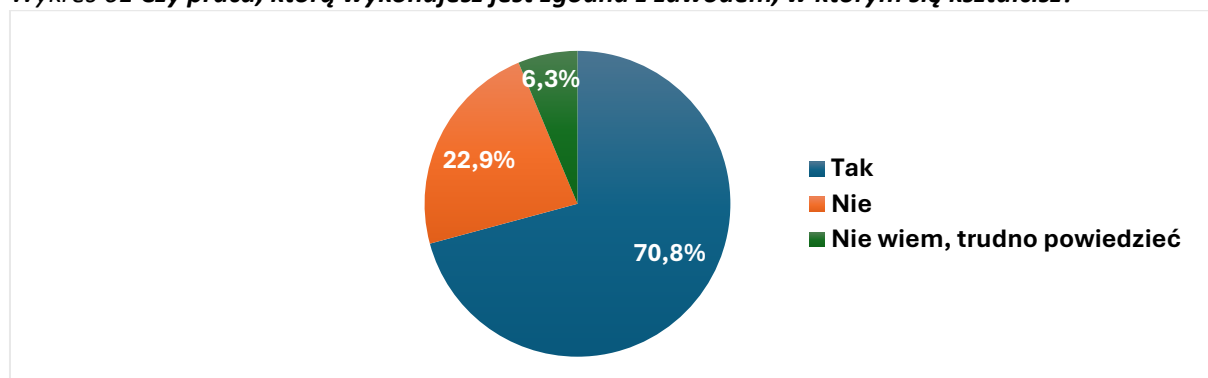


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Warto zwrócić uwagę, że wśród osób pracujących aż 70,8% deklaruje zgodność wykonywanej pracy z kierunkiem kształcenia. Jest to wynik stosunkowo wysoki, który można interpretować jako dowód na względne dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy. W literaturze podkreśla się, że spójność pomiędzy wykształceniem a aktywnością zawodową wpływa zarówno na satysfakcję

pracowników, jak i na efektywność ich funkcjonowania w miejscu pracy, co w dłuższej perspektywie sprzyja stabilizacji zawodowej i rozwojowi kariery.

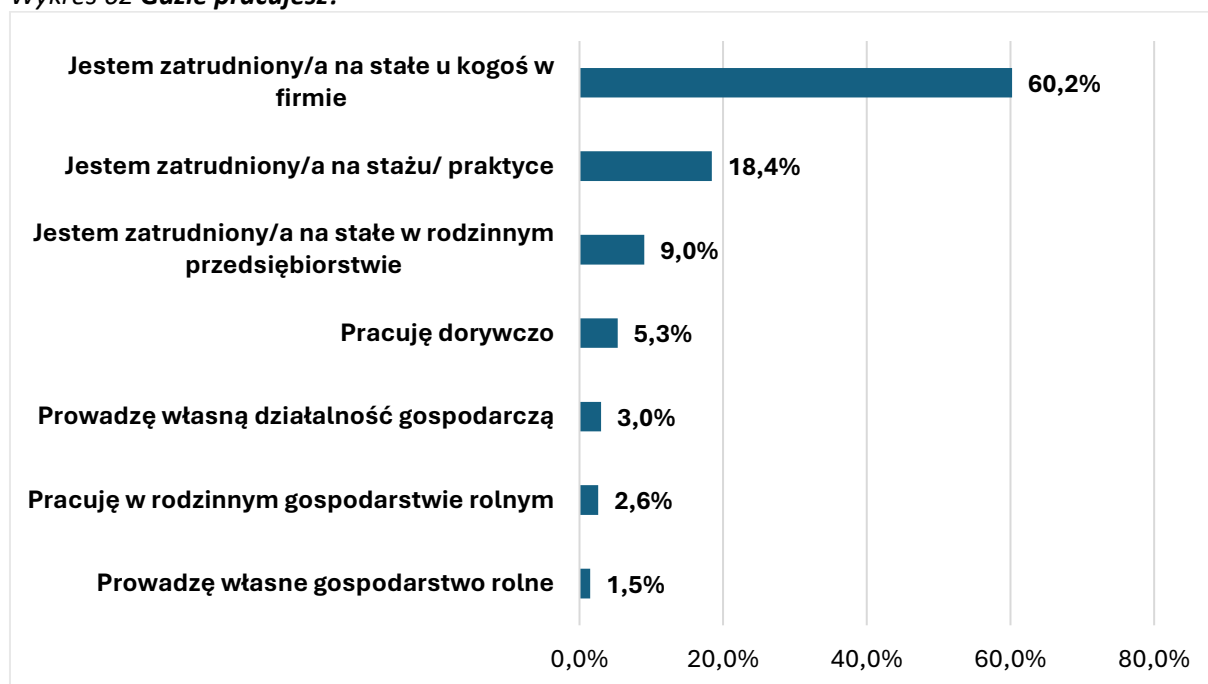
Wykres 61 Czy praca, którą wykonujesz jest zgodna z zawodem, w którym się kształcisz?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Analiza form zatrudnienia wskazuje, że dominującą kategorią jest zatrudnienie stałe (60,2%). Dowodzi to, że młodzi pracownicy stosunkowo często wchodzą w struktury formalnego rynku pracy, a nie jedynie w sektor pracy dorywczej czy nieformalnej. Relatywnie wysoki odsetek odbywających staże i praktyki (18,4%) potwierdza natomiast, że etap przejścia z edukacji do zatrudnienia w wielu przypadkach ma charakter pośredni i opiera się na formach zatrudnienia o funkcji przygotowawczej.

Wykres 62 Gdzie pracujesz?

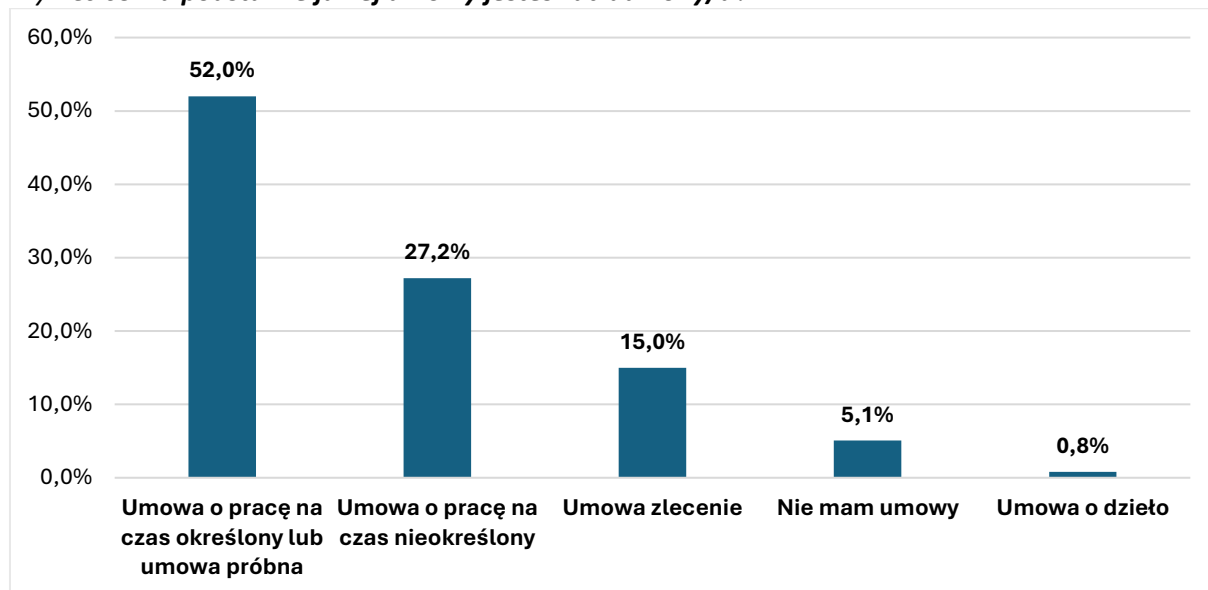


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Jeśli chodzi o charakter umów, ponad połowa badanych (52,0%) zatrudniona jest na podstawie umów na czas określony lub próbny. Jest to zjawisko typowe dla wczesnych etapów kariery zawodowej, w których pracodawcy preferują elastyczne formy zatrudnienia. Niemniej istotne jest, że 27,2% absolwentów pracuje już na podstawie umów na czas nieokreślony, co można uznać za stosunkowo wysoki odsetek, biorąc pod uwagę wiek i krótki staż pracy tej grupy. Udział umów cywilnoprawnych

(15,0%) jest znaczący, ale nie dominuje, co odróżnia sytuację absolwentów od często obserwowanego w Polsce zjawiska nadmiernej prekaryzacji zatrudnienia młodych osób.

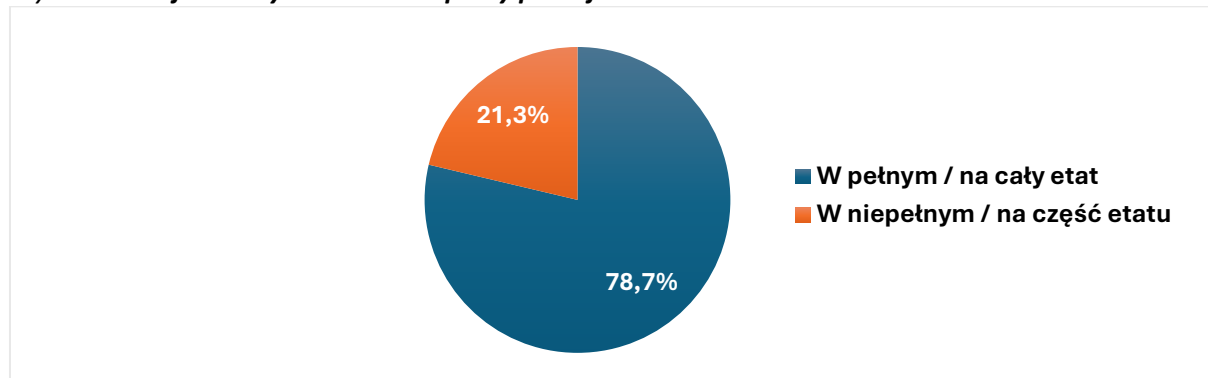
Wykres 63 Na podstawie jakiej umowy jesteś zatrudniony/a?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Kolejnym istotnym aspektem jest wymiar czasu pracy. Pracę w pełnym wymiarze godzin wykonuje 78,7% absolwentów. Wynik ten potwierdza, że dla znacznej części młodych osób zatrudnienie ma charakter stabilny i długoterminowy, a nie ogranicza się do pracy dorywczej czy sezonowej.

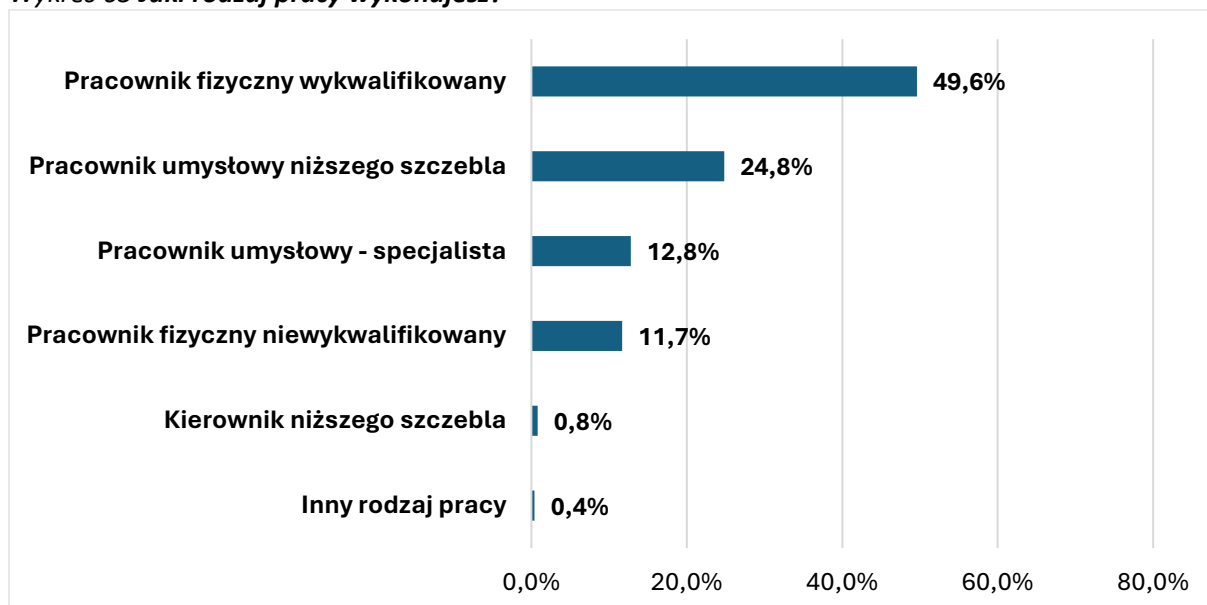
Wykres 64 W jakim wymiarze czasu pracy pracujesz?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Analiza rodzaju wykonywanej pracy pokazuje jednak, że dominującą kategorią są zawody fizyczne wykwalifikowane (49,6%) oraz praca umysłowa niższego szczebla (24,8%). Jedynie 12,8% pracuje na stanowiskach specjalistycznych. Wskazuje to na ograniczoną możliwość szybkiego awansu zawodowego.

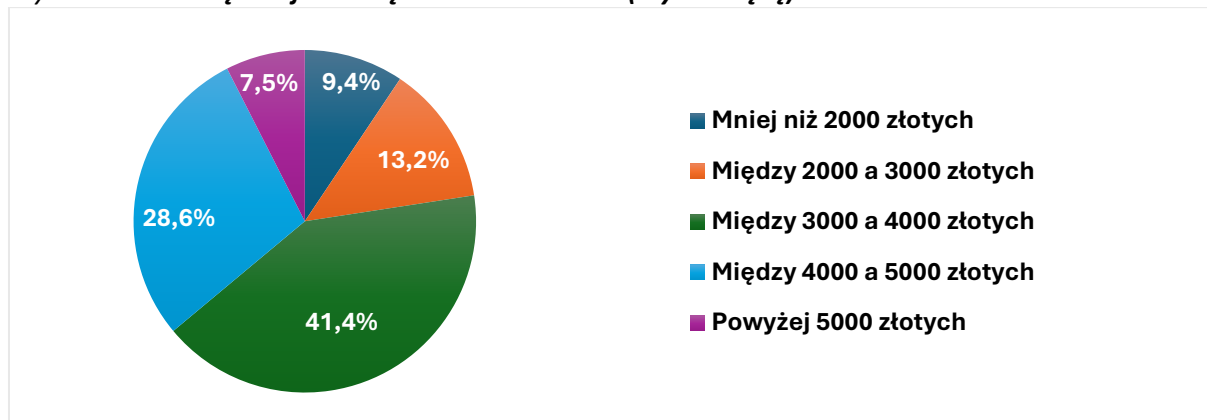
Wykres 65 *Jaki rodzaj pracy wykonujesz?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Pod względem wynagrodzeń sytuacja absolwentów wydaje się umiarkowanie korzystna. Wynagrodzenia uzyskiwane przez absolwentów mieszczą się najczęściej w przedziale 3000–4000 zł netto (41,4%) i 4000–5000 zł (28,6%). Dane te pokazują, że choć poziom dochodów jest umiarkowany, to jednak relatywnie stabilny i pozwalający na osiągnięcie podstawowej niezależności ekonomicznej.

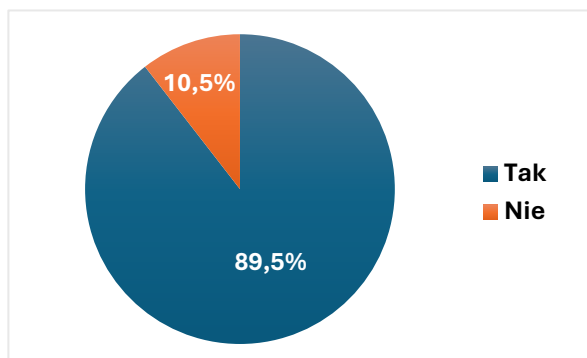
Wykres 66 *Jakie są Twoje miesięczne zarobki netto (czyli na rękę)?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

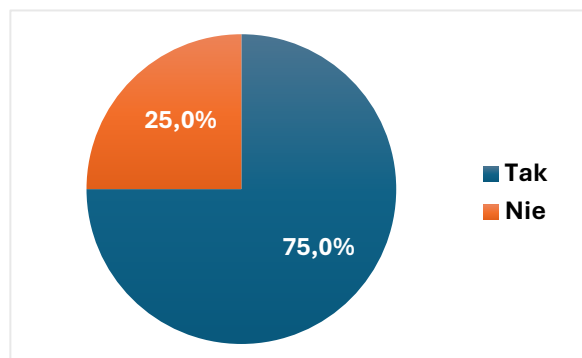
Istotnym zjawiskiem jest silne zakorzenienie absolwentów na lokalnym rynku pracy. Zdecydowana większość absolwentów (89,5%) wykonuje pracę na terenie województwa opolskiego, a 75% prowadzących działalność gospodarczą rejestruje ją lokalnie. Może to świadczyć o relatywnie dobrych możliwościach zatrudnienia w regionie oraz o tym, że lokalny rynek pracy jest w stanie wchłonąć i zatrzymać znaczną część młodych pracowników, przynajmniej w pierwszych latach po ukończeniu szkoły.

Wykres 67 Czy pracujesz na terenie województwa opolskiego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

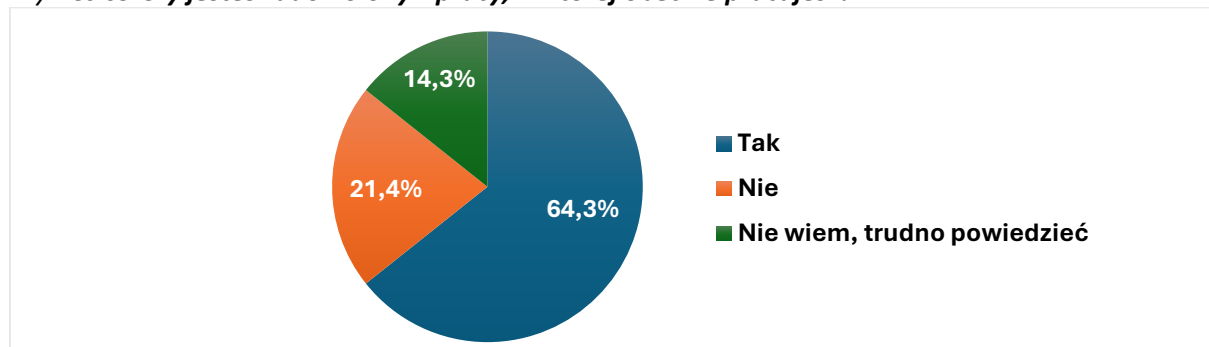
Wykres 68 Czy działalność gospodarczą, którą prowadzisz jest zarejestrowana na terenie województwa opolskiego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Na szczególną uwagę zasługuje poziom satysfakcji zawodowej absolwentów, który jest relatywnie wysoki. Aż 64,3% z nich deklaruje zadowolenie z obecnej pracy, 21,4% jest niezadowolonych, a 14,3% nie potrafi jednoznacznie ocenić swojej sytuacji. Wyniki te można interpretować jako dowód, że mimo pewnych ograniczeń w strukturze zatrudnienia i umiarkowanego poziomu dochodów, praca wykonywana przez młodych ludzi jest w dużym stopniu zgodna z ich aspiracjami i przygotowaniem zawodowym.

Wykres 69 Czy jesteś zadowolony z pracy, w której obecnie pracujesz?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Podsumowując, uzyskane dane ukazują wielowymiarową sytuację absolwentów. Z jednej strony potwierdzają naturalną kontynuację nauki po ukończeniu szkoły podstawowej, z drugiej zaś wskazują na kluczowy moment przejścia na rynek pracy po szkole ponadpodstawowej. Motywacje wyborów edukacyjnych są silnie osadzone w zainteresowaniach i aspiracjach, przy czym czynniki pragmatyczne odgrywają rolę drugoplanową. Wyniki badań potwierdzają też stosunkowo wysoki poziom satysfakcji absolwentów z dokonanych wyborów, co świadczy o pewnym stopniu zgodności systemu edukacji z oczekiwaniami młodzieży. Jednocześnie widoczne są obszary wymagające dalszej refleksji i wsparcia, o czym świadczą: wysoki odsetek osób rezygnujących z dalszej edukacji po szkole ponadpodstawowej, migracje edukacyjne oraz konieczność korygowania wcześniej wybranych kierunków zawodowych.

WNIOSKI

1. **Kontynuacja nauki po ukończeniu szkoły** jest niemal powszechna wśród absolwentów szkół podstawowych, natomiast w przypadku szkół ponadpodstawowych większość przechodzi już na rynek pracy.

2. **Wybory edukacyjne są często motywowane zainteresowaniami i ofertą kształcenia**, a rzadziej czynnikami czysto pragmatycznymi (np. szybkim zdobyciem zawodu).
3. **Poziom zadowolenia z wyboru szkoły jest wysoki**, zwłaszcza wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych.
4. **Znaczna część absolwentów pracuje w zawodzie zgodnym z wykształceniem**, co świadczy o względnym dopasowaniu kształcenia do potrzeb rynku pracy.
5. **Warunki pracy są zróżnicowane**, ale dominują umowy o pracę i pełny etat, a wynagrodzenia często przekraczają 3000 zł netto.
6. **Duża część młodych osób pozostaje zawodowo związana z regionem**, co może pozytywnie wpływać na lokalny rynek pracy.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 20: PLANY EDUKACYJNO – ZAWODOWE ABSOLWENTÓW

Moment ukończenia szkoły jest w literaturze socjologii pracy i edukacji definiowany jako etap dorosłości przejściowej (*transitional adulthood*), w którym jednostka wkracza w fazę podejmowania pierwszych samodzielnych decyzji życiowych i zawodowych⁴⁶. W tym okresie osoby kończące szkołę stają zatem wobec konieczności wyboru dalszej ścieżki kształcenia, podjęcia zatrudnienia, a nierzadko także łączenia obu tych aktywności.

W odróżnieniu od uczniów, którzy dopiero przygotowują się do przyszłych wyborów edukacyjno-zawodowych i zwykle formułują je w sposób ogólny, plany absolwentów charakteryzują się większą precyzją. Wynika to z faktu, że osoby kończące szkołę dysponują już określonym doświadczeniem edukacyjnym, szerszą wiedzą oraz wyższą samoświadomością w zakresie własnych możliwości i ograniczeń. Ponadto podejmowane na tym etapie życia decyzje mają dla nich szczególną wagę, stanowią bowiem fundament ich dalszej kariery zawodowej i determinują ich przyszłe możliwości rozwoju.

Mając na względzie powyższe, istotnym staje się zatem określenie w jaki sposób absolwenci podejmują te decyzje. Czy są one jedynie efektem ich własnych dążeń i aspiracji czy też wypadkową szerszego oddziaływania otoczenia społecznego. Uwzględnienie w procesie decyzyjnym opinii innych osób pozwala bowiem zestawić własne aspiracje z doświadczeniami otoczenia, co sprzyja podejmowaniu bardziej trafnych i świadomych wyborów. Z kolei rezygnacja z takiej konfrontacji może prowadzić do osamotnienia w procesie decyzyjnym i zwiększać ryzyko nietrafnych rozstrzygnięć.

Badania pokazują, że to rodzice są najczęściej wskazywanym autorytetem przy wyborach edukacyjno-zawodowych⁴⁷, jednak ważną rolę w tym procesie pełnią także doradcy zawodowi, nauczyciele i rówieśnicy, będąc często istotnym źródłem informacji, inspiracji i wsparcia emocjonalnego. Taki układ wskazuje na złożoność sieci wsparcia, w której tradycyjne więzi rodzinne uzupełniane są przez instytucje formalne i inne podmioty społeczne. Analiza stopnia korzystania z porad oraz identyfikacja najważniejszych aktorów wspierających ten proces stanowią zatem istotny krok w kierunku pełniejszego zrozumienia mechanizmów kształtujących wybory absolwentów.

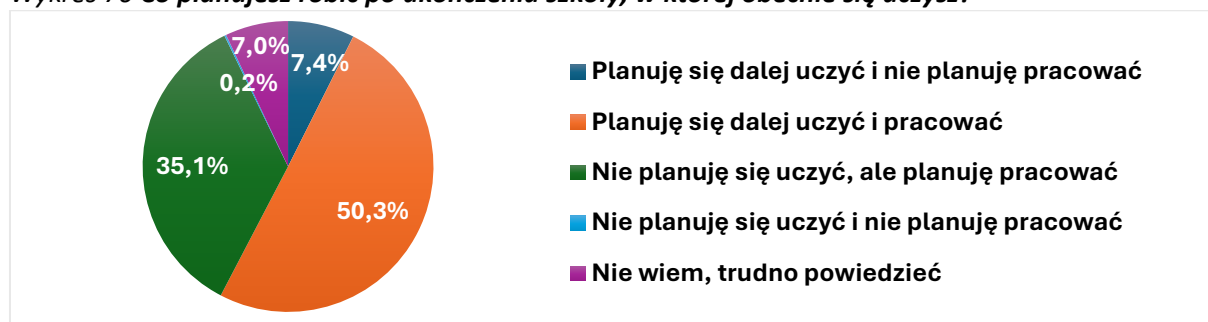
⁴⁶ Lucyna Myszk-Strychalska, Przygotowanie do startu w dorosłość – młodzież w okresie tranzykcji z edukacji na rynek pracy. Rocznik Andragogiczny t. 25 (2018), s.1.

⁴⁷ Pauline Musset, Lucia Mýtna Kureková, Working it out: Career guidance and employer engagement. OECD Education Working Paper No. 175 (2018), s. 29.

Z tego względu celem niniejszego rozdziału jest zbadanie planów edukacyjno–zawodowych absolwentów po ukończeniu szkoły oraz sprawdzenie czy decyzje te były konsultowane z innymi osobami. Analiza ta pozwoli ocenić, na ile wybory absolwentów są wynikiem samodzielnych refleksji, a na ile efektem wsparcia ze strony rodziny, rówieśników, nauczycieli czy instytucji doradczych. Uzyskane wyniki umożliwią lepsze zrozumienie roli sieci wsparcia w procesie przechodzenia młodzieży z etapu edukacji do aktywności zawodowej oraz mogą stanowić istotny punkt odniesienia dla polityki edukacyjnej i rynku pracy w zakresie wspierania młodych ludzi w podejmowaniu świadomych i przemyślanych decyzji dotyczących przyszłości.

Jak pokazują wyniki badania, ponad połowa pytaných absolwentów (50,3%) planuje kontynuować naukę podejmując równocześnie pracę zawodową. Znaczną grupę stanowią także osoby, które zamierzają zakończyć naukę i podjąć pracę (35,1%). Nieliczni absolwenci (7,4%) chcą się wyłącznie poświęcić dalszej edukacji. Natomiast grupa 7,0% badanych nie jest jeszcze zdecydowana co do dalszych działań. Wyniki te dowodzą, że orientacja na rynek pracy jest dominującą strategią, przy czym równoczesne kontynuowanie nauki pozostaje ważnym elementem planów. Można to interpretować jako przejaw rosnącej świadomości ankietowanych, że elastyczne łączenie edukacji z pracą stanowi obecnie najbardziej racjonalny sposób budowania ścieżki kariery.

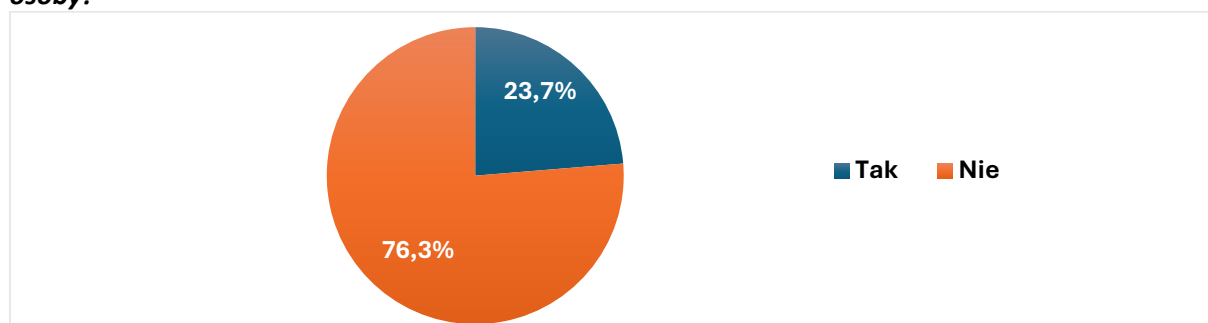
Wykres 70 Co planujesz robić po ukończeniu szkoły, w której obecnie się uczysz?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Przeprowadzona analiza dowodzi, że proces podejmowania decyzji przez absolwentów jest w dużej mierze samodzielny. Zdecydowana większość badanych (76,3%) nie pytała nikogo o radę. Tylko co czwarty z nich (23,7%) przyznał, że korzystał ze wsparcia w tym zakresie. Taki wynik może być interpretowany dwojako. Z jednej strony świadczy bowiem o rosnącej autonomii i pewności siebie młodych ludzi, z drugiej natomiast wskazuje na niewystarczające wykorzystanie dostępnych form doradztwa zawodowego.

Wykres 71 Czy przed podjęciem decyzji o tym, co będziesz robić dalej w życiu pytałeś/aś o radę inne osoby?



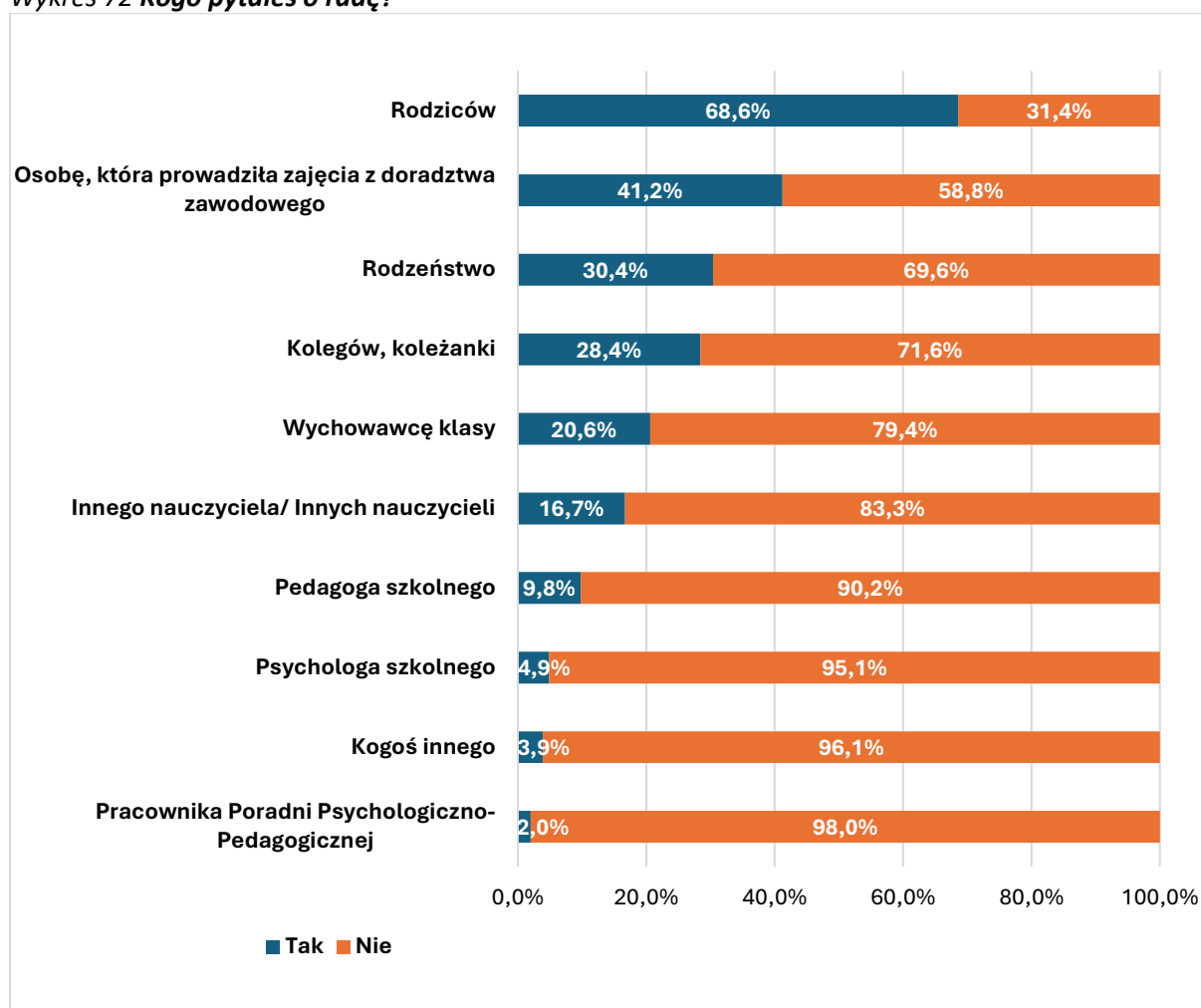
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Wśród absolwentów, którzy zasięgnęli porad innych osób, uwidacznia się dostęp do różnorodnych źródeł wsparcia. Najczęściej wskazywani są rodzice (68,6%), pełniący rolę głównego autorytetu i podstawowego punktu odniesienia. Równocześnie dostrzegalna jest także obecność szerszej sieci doradczej, obejmującej rodzeństwo (30,4%) oraz rówieśników (28,4%). Zjawisko to wskazuje, iż młodzież odwołuje się nie tylko do doświadczenia członków rodziny, ale również do opinii osób z najbliższego kręgu społecznego.

Chociaż nauczyciele, wychowawcy i specjaliści szkolni (pedagodzy, psychologowie) odgrywają rolę drugoplanową w procesie podejmowania decyzji przez absolwentów, to jednak przypisują oni istotną rolę osobom prowadzącym zajęcia z doradztwa zawodowego (41,2%). Uwzględnienie ich w odpowiedziach dowodzi, iż wsparcie instytucjonalne faktycznie funkcjonuje i stanowi integralny element procesu decyzyjnego.

Uzyskane wyniki dowodzą także, że decyzje młodzieży nie są prostym efektem indywidualnych rozważań czy wpływu jednego źródła, lecz raczej rezultatem interakcji w obrębie szerokiego środowiska społecznego. Struktura odpowiedzi wskazuje jednak, że znaczenie tego środowiska ujawnia się przede wszystkim w przypadku osób aktywnie poszukujących porad.

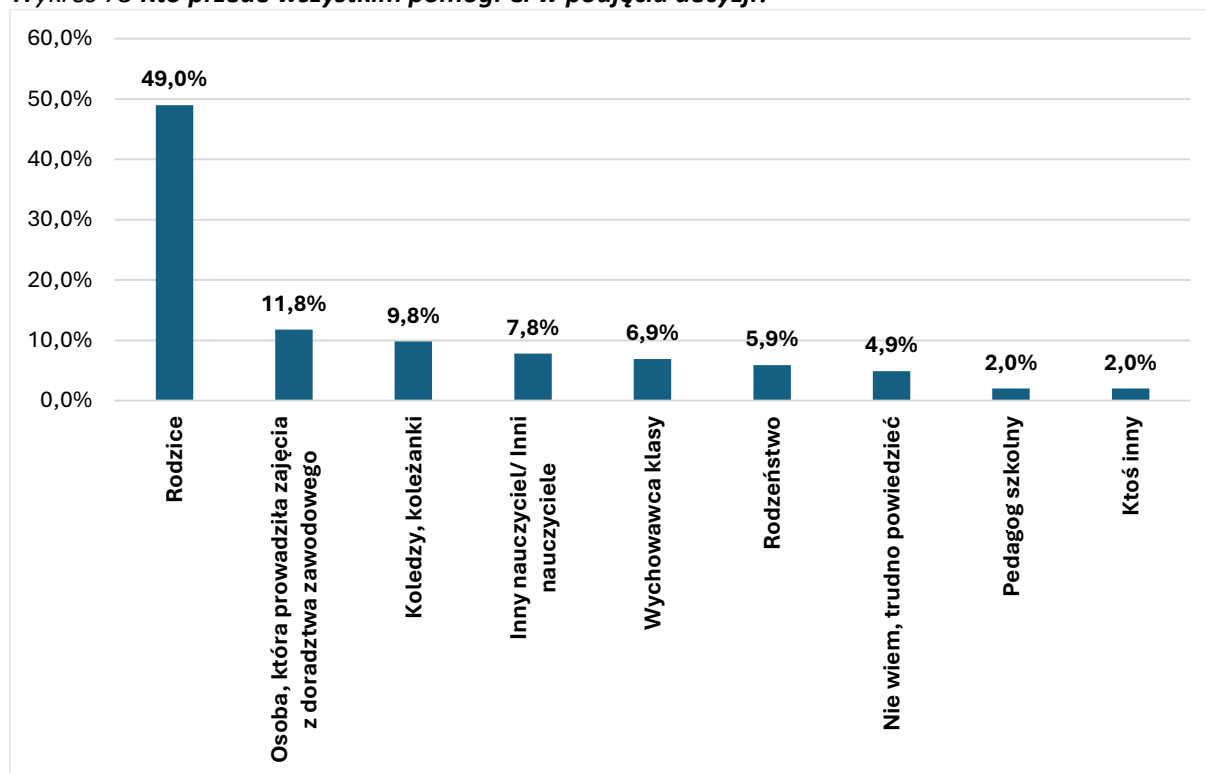
Wykres 72 Kogo pytałeś o radę?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Na pytanie o to, kto przede wszystkim pomógł w podjęciu decyzji, prawie połowa badanych (49,0%) wskazała rodziców. Na kolejnych miejscach znalazły się osoby prowadzące zajęcia z doradztwa zawodowego (11,8%), koledzy i koleżanki (9,8%), inni nauczyciele (7,8%) oraz wychowawcy klas (6,9%). Rodzeństwo odgrywało wiodącą rolę w przypadku 5,9% respondentów. Niewielki odsetek wskazał pedagoga szkolnego (2,0%) lub inne osoby (2,0%). Z kolei 4,9% badanych nie potrafiło określić, kto miał decydujący wpływ na ich wybór. Wyniki badań odślaniają zatem zróżnicowany układ oddziaływań, w którym rodzice pozostają głównym punktem odniesienia, natomiast pozostałe źródła, zarówno instytucjonalne, jak i rówieśnicze pełnią funkcję drugoplanową.

Wykres 73 Kto przede wszystkim pomógł Ci w podjęciu decyzji?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

WNIOSKI

1. **Najczęściej wybieranym planem jest łączenie dalszej nauki z podjęciem pracy**, a w dalszej kolejności samo podjęcie pracy po ukończeniu szkoły. Znacznie mniej osób planuje wyłącznie kontynuować naukę, a tylko pojedyncze osoby nie planują ani pracy, ani edukacji. Część badanych nie ma jeszcze sprecyzowanych planów.
2. **Znaczna część młodych ludzi podejmuje decyzje dotyczące swojej przyszłości samodzielnie**, bez konsultacji z innymi osobami.
3. **Jako osoby, które w największym stopniu pomogły w podjęciu decyzji**, najczęściej wskazywani są rodzice, natomiast doradcy zawodowi zajmują drugą pozycję.
4. Obecność grupy niezdecydowanych może świadczyć o tym, że potencjał doradztwa zawodowego nie jest w pełni wykorzystywany.

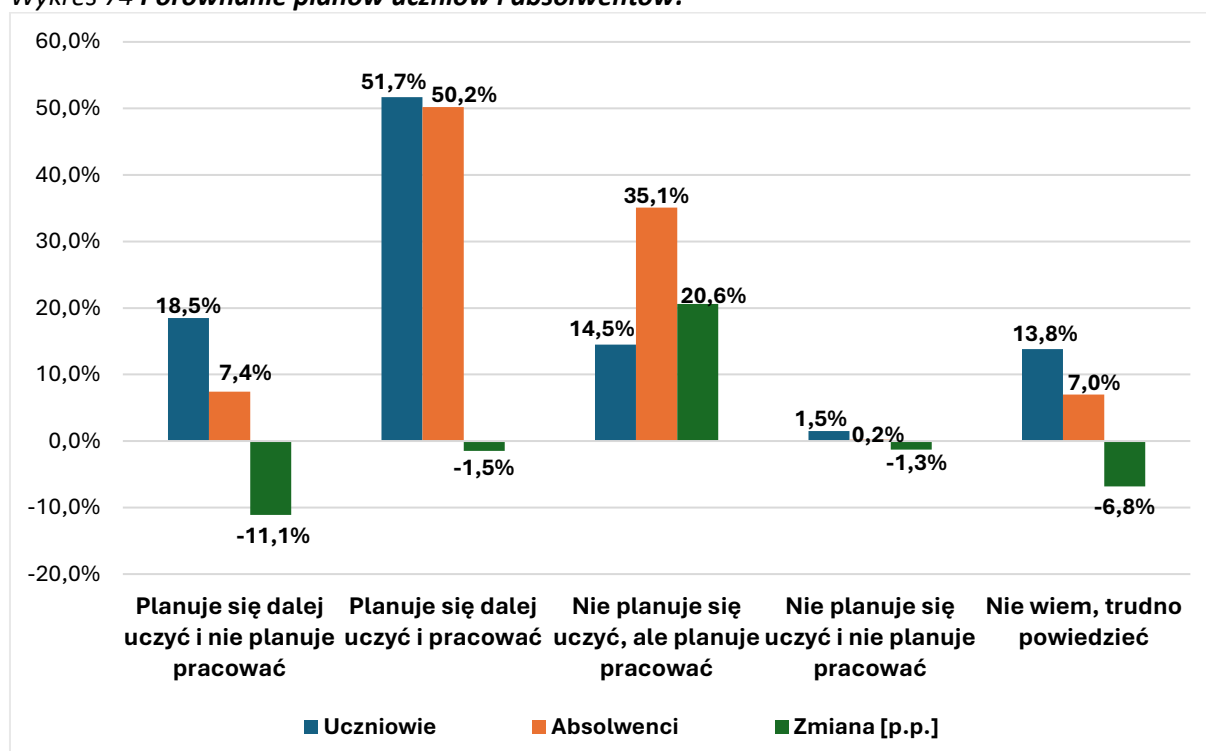
ZAGADNIENIE BADAWCZE 20: PORÓWNANIE DEKLARACJI ABSOLWENTÓW Z WCZEŚNIEJSZYMI PLANAMI UCZNIÓW ORAZ OCENA ROLI DORADZTWA ZAWODOWEGO W PROCESIE WSPARCIA MŁODZIEŻY W PODEJMOWANIU DECYZJI

Porównanie deklaracji uczniów dotyczących planów edukacyjno-zawodowych z faktycznymi wyborami absolwentów stanowi istotny element analizy procesów decyzyjnych młodzieży. Zestawienie tych dwóch perspektyw pozwala bowiem uchwycić dynamikę zmian zachodzących między okresem planowania a momentem realizacji decyzji. Różnice między oczekiwaniami a rzeczywistością ujawniają zarówno wpływ czynników indywidualnych i rodzinnych, jak i znaczenie doświadczeń zdobywanych w trakcie przejścia z jednego etapu edukacyjnego do kolejnego.

Jednocześnie porównanie obu grup umożliwia bardziej precyzyjną ocenę roli doradztwa zawodowego w procesie wspierania młodzieży. Analiza pokazuje nie tylko, na ile uczniowie i absolwenci korzystają z instytucjonalnych form pomocy, lecz także w jakim stopniu zmienia się ich znaczenie na tle wsparcia rodzinnego i rówieśniczego. Dzięki temu możliwe staje się zidentyfikowanie obszarów, w których doradztwo szkolne spełnia swoją funkcję oraz tych, które wymagają dalszego wzmocnienia, aby skuteczniej wspierać młodzież w podejmowaniu decyzji o przyszłości.

Analiza planów edukacyjno-zawodowych uczniów oraz absolwentów wskazuje zarówno na pewne podobieństwa, jak i istotne różnice w podejściu do przyszłości po zakończeniu aktualnego etapu edukacji.

Wykres 74 *Porównanie planów uczniów i absolwentów.*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów i absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

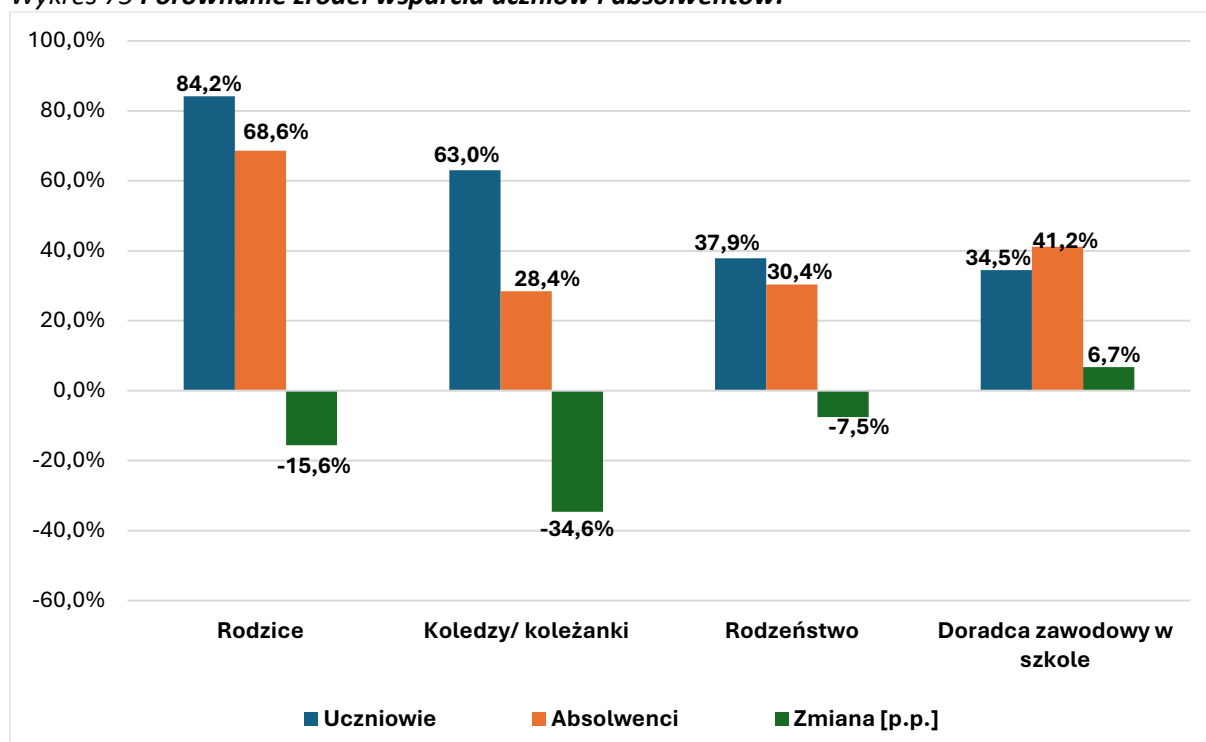
Kontynuacja nauki połączona z pracą była dominującą opcją w obu grupach. Wśród uczniów deklarowało ją 51,7%, a wśród absolwentów 50,2%. Oznacza to, że preferencja łączenia edukacji z aktywnością zawodową utrzymuje się na podobnym poziomie, co można uznać za przejaw rosnącej świadomości znaczenia zdobywania doświadczenia równoległe z kształceniem.

Kontynuacja nauki bez podejmowania pracy była częstsza wśród uczniów (18,5%) niż wśród absolwentów (7,4%). Spadek ten może świadczyć o tym, że po ukończeniu szkoły rośnie potrzeba samodzielności finansowej lub konieczność podjęcia zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych.

Rezygnacja z dalszej nauki i koncentracja na pracy była deklarowana przez 14,5% uczniów i aż 35,1% absolwentów. To znaczący wzrost, który wskazuje, że część młodzieży zmienia plany na bardziej pragmatyczne w konfrontacji z realiami rynku pracy lub własnymi możliwościami edukacyjnymi.

Odsetek osób niezdecydowanych co do przyszłości spadł z 13,8% wśród uczniów do 7,0% wśród absolwentów, co sugeruje, że w miarę zbliżania się do momentu podjęcia decyzji młodzież konkretyzuje swoje wybory.

Wykres 75 Porównanie źródeł wsparcia uczniów i absolwentów.



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród uczniów i absolwentów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Wśród uczniów 68,9% deklarowało, że przed podjęciem decyzji o dalszych krokach pytało o radę inne osoby, natomiast wśród absolwentów odsetek ten spadał do 23,7%.

W grupie uczniów najczęściej wymienianymi źródłami wsparcia byli rodzice (84,2%), koledzy/koleżanki (63,0%) oraz rodzeństwo (37,9%). Z doradcy zawodowego w szkole korzystało 34,5% uczniów.

Wśród absolwentów dominującą rolę w podejmowaniu decyzji nadal pełnili rodzice (68,6%), natomiast udział doradcy zawodowego wzrósł do 41,2% wśród tych, którzy w ogóle zasięgaliby porady.

Przy pytaniu o osobę, która najbardziej pomogła w wyborze dalszej ścieżki, uczniowie najczęściej wskazywali rodziców (50,9%), a doradcę zawodowego 10,5%. Wśród absolwentów odsetek ten był wyższy, doradca szkolny był kluczowym wsparciem dla 11,8% pytanych.

Zestawienie danych sugeruje, że proces doradztwa zawodowego miał istotny wpływ na część młodzieży, ale jego rola w podejmowaniu ostatecznych decyzji była ograniczona w porównaniu do

wpływu rodziny. Widać jednak pozytywny trend - absolwenci, którzy korzystali z porad, częściej niż uczniowie wymieniali doradcę zawodowego jako jedno z głównych źródeł wsparcia.

Fakt, że odsetek osób niezdecydowanych maleje wraz z przejściem z etapu ucznia do absolwenta, można interpretować jako efekt dojrzewania decyzji i konfrontowania ich z realnymi możliwościami. Nie można jednak jednoznacznie stwierdzić, że jest to wyłącznie efekt doradztwa szkolnego, bowiem znaczącą rolę odgrywają tu również doświadczenia pozaszkolne, potrzeby finansowe i wpływ otoczenia społecznego.

WNIOSKI

1. **Plany uczniów często ewoluują po ukończeniu szkoły**, widoczny jest wzrost odsetka osób decydujących się na pracę bez kontynuowania nauki.
2. **Doradztwo zawodowe w szkole pełni rolę pomocniczą w procesie decyzyjnym**, jego wpływ jest ograniczony w porównaniu do wpływu rodziny.
3. **Potencjał doradztwa można zwiększyć poprzez silniejsze powiązanie treści zajęć z realiami rynku pracy**, większą indywidualizację porad oraz rozwijanie umiejętności planowania kariery w perspektywie długofalowej.
4. **Wzrost udziału doradców w procesie podejmowania decyzji wśród absolwentów** wskazuje, że część młodzieży dostrzega wartość takiego wsparcia, jednak konieczne jest wzmocnienie jego pozycji jako źródła profesjonalnej i zindywidualizowanej pomocy.

ROZDZIAŁ 10: Rola rodziców i współpraca ze szkołą w doradztwie zawodowym

ZAGADNIENIE BADAWCZE 21: WPŁYW RODZICÓW NA WYBORY EDUKACYJNO-ZAWODOWE DZIECI

Rodzice, poprzez swoje postawy, oczekiwania, system wartości oraz doświadczenia zawodowe, mogą zarówno wspierać, jak i ograniczać proces samodzielnego podejmowania decyzji przez dziecko. Tym samym rozmowy o przyszłości edukacyjnej i zawodowej między rodzicami a dziećmi stanowią jedną z najczęstszych form doradztwa nieformalnego.

Wpływ rodziców na wybory edukacyjne i zawodowe można rozpatrywać w kilku wymiarach. Po pierwsze, rodzice stanowią istotne źródło informacji o możliwościach kształcenia, dostępnych zawodach i perspektywach zatrudnienia, co jest szczególnie ważne w warunkach dynamicznych zmian na rynku pracy. Po drugie, ich rekomendacje mogą wynikać zarówno z obiektywnej analizy predyspozycji dziecka, jak i z własnych doświadczeń, oczekiwań oraz ambicji, które nie zawsze są zbieżne z zainteresowaniami i zdolnościami młodego człowieka. Wreszcie, rodzice pełnią także funkcję modelową. Ich postawy wobec kształcenia, pracy czy mobilności zawodowej mogą zatem kształtować podejście dziecka do własnego rozwoju zawodowego.

Mając na względzie powyższe, szczególną uwagę należy zwrócić na wątek tzw. „przenoszenia aspiracji”, czyli sytuacji, w której rodzice starają się realizować poprzez dzieci własne, niespełnione plany edukacyjne lub zawodowe. Sytuacja ta jest szczególnie widoczna w momencie wyboru szkoły ponadpodstawowej oraz kierunku studiów i może prowadzić do konfliktów lub wyborów nieadekwatnych do predyspozycji ucznia. Ponadto warto zaznaczyć, że nie bez znaczenia jest również dostęp rodziców do rzetelnych i aktualnych informacji o rynku pracy, tak aby podejmowane przez nich

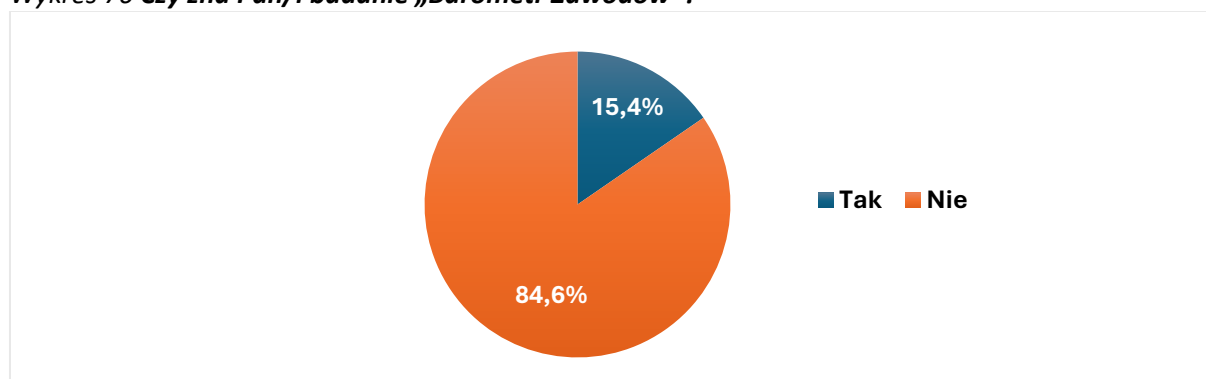
decyzje były podejmowane nie na podstawie stereotypowych wyobrażeń o zawodach, ale na podstawie wiedzy, znajdującej odzwierciedlenie we współczesnych realiach gospodarczych.

W tym kontekście szczególnie ważne stają się zatem inicjatywy edukacyjne, takie jak „Barometr Zawodów”, które mogą wspierać rodziców w podejmowaniu świadomych rekomendacji dotyczących wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej.

W niniejszym badaniu analizie poddano m.in. stopień znajomości narzędzi wspierających decyzje zawodowe wśród rodziców, częstotliwość rozmów z dziećmi na temat planów edukacyjnych, preferencje dotyczące rekomendowanych szkół i zawodów, a także motywy stojące za tymi rekomendacjami. Zrozumienie roli rodziców w tym procesie jest kluczowe dla opracowania skutecznych strategii doradztwa zawodowego w szkołach, które uwzględniałyby współpracę z rodziną jako nieodłączny element wsparcia ucznia.

Jedynie 15,4% rodziców deklaruje znajomość badania „Barometr Zawodów”, natomiast zdecydowana większość (84,6%) nie ma o nim wiedzy. Oznacza to, że dostęp do specjalistycznych źródeł informacji o zapotrzebowaniu na rynku pracy jest wciąż ograniczony. W konsekwencji udzielane przez rodziców rekomendacje mogą bazować na wiedzy potocznej, nierzadko ugruntowanej w utrwalonych stereotypach, co potencjalnie obniża ich trafność oraz adekwatność. Uzyskane rezultaty wskazują zatem na konieczność zintensyfikowania działań informacyjnych przez szkoły oraz instytucje rynku pracy, tak aby wspierały rodziców w podejmowaniu bardziej świadomych i opartych na rzetelnych danych decyzji doradczych.

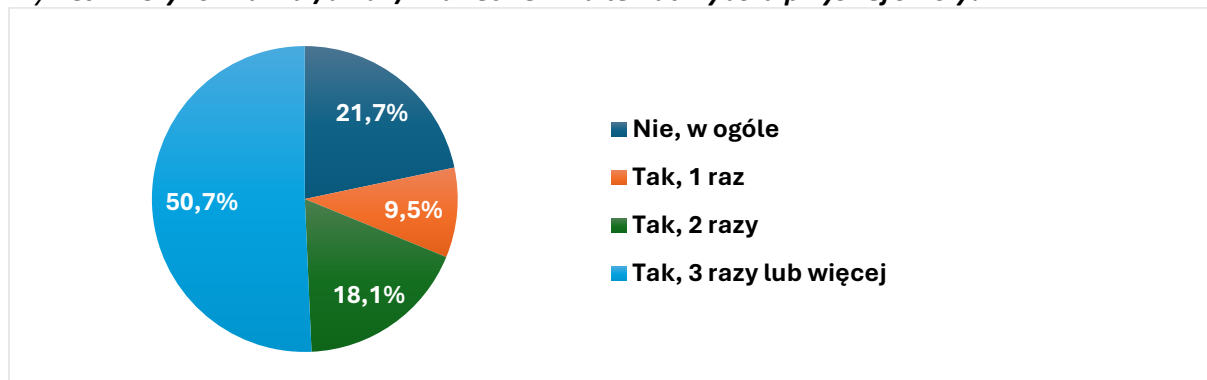
Wykres 76 Czy zna Pan/i badanie „Barometr Zawodów”?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Jak wynika z przeprowadzonych badań ponad połowa rodziców (50,7%) przeprowadziła z dzieckiem co najmniej trzy rozmowy dotyczące wyboru przyszłej szkoły, a 18,1% zadeklarowało dwukrotne podjęcie takiej dyskusji. Jednocześnie 21,7% rodziców przyznało, iż w ogóle nie rozmawiało z dziećmi o tej kwestii. Z jednej strony uzyskane wyniki mogą być zatem interpretowane jako dowód wysokiego zaangażowania znacznej części rodziców w proces wyboru szkoły przez dzieci. Z drugiej natomiast ukazują, że istotna grupa uczniów pozostaje pozbawiona systematycznego wsparcia w tym obszarze. Na terenie województwa opolskiego mamy zatem do czynienia ze znaczącym poziomem zróżnicowania uczestnictwa rodziców w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych.

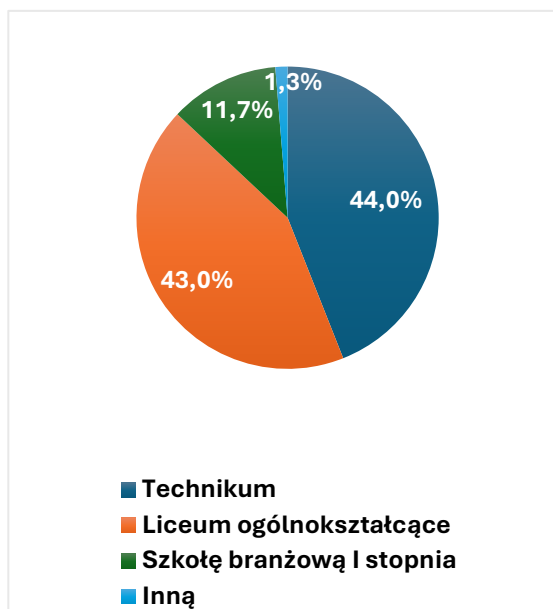
Wykres 77 Czy rozmawiał/a Pan/i z dzieckiem na temat wyboru przyszłej szkoły?



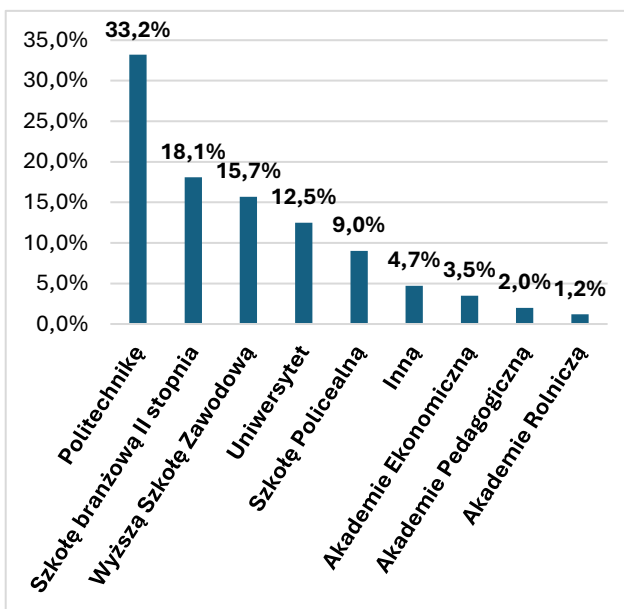
Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Analiza zgromadzonych danych wskazuje, iż w przypadku uczniów szkół podstawowych rodzice najczęściej rekomendowali wybór technikum (44,0%) bądź liceum ogólnokształcącego (43,0%). Natomiast w odniesieniu do młodzieży uczącej się w szkołach ponadpodstawowych dominowały sugestie podjęcia studiów na politechnice (33,2%), kontynuowania nauki w szkole branżowej II stopnia (18,1%) bądź w wyższej szkole zawodowej (15,7%). Wyniki te ujawniają wyraźne preferencje rodziców wobec ścieżek edukacyjnych o charakterze zawodowym, co można interpretować jako przejaw dążenia do łączenia możliwości dalszego kształcenia z perspektywą szybszego wejścia na rynek pracy. Ich rekomendacje pozostają także zgodne z szerszymi trendami rynku pracy, gdzie wysoko cenione są kwalifikacje techniczne oraz inżynierskie, uznawane za stabilne i dające perspektywy rozwoju.

Wykres 78 Jaką szkołę doradził/a Pan/i Wykres 79 Jaką szkołę doradził/a Pan/i dziecku?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych.

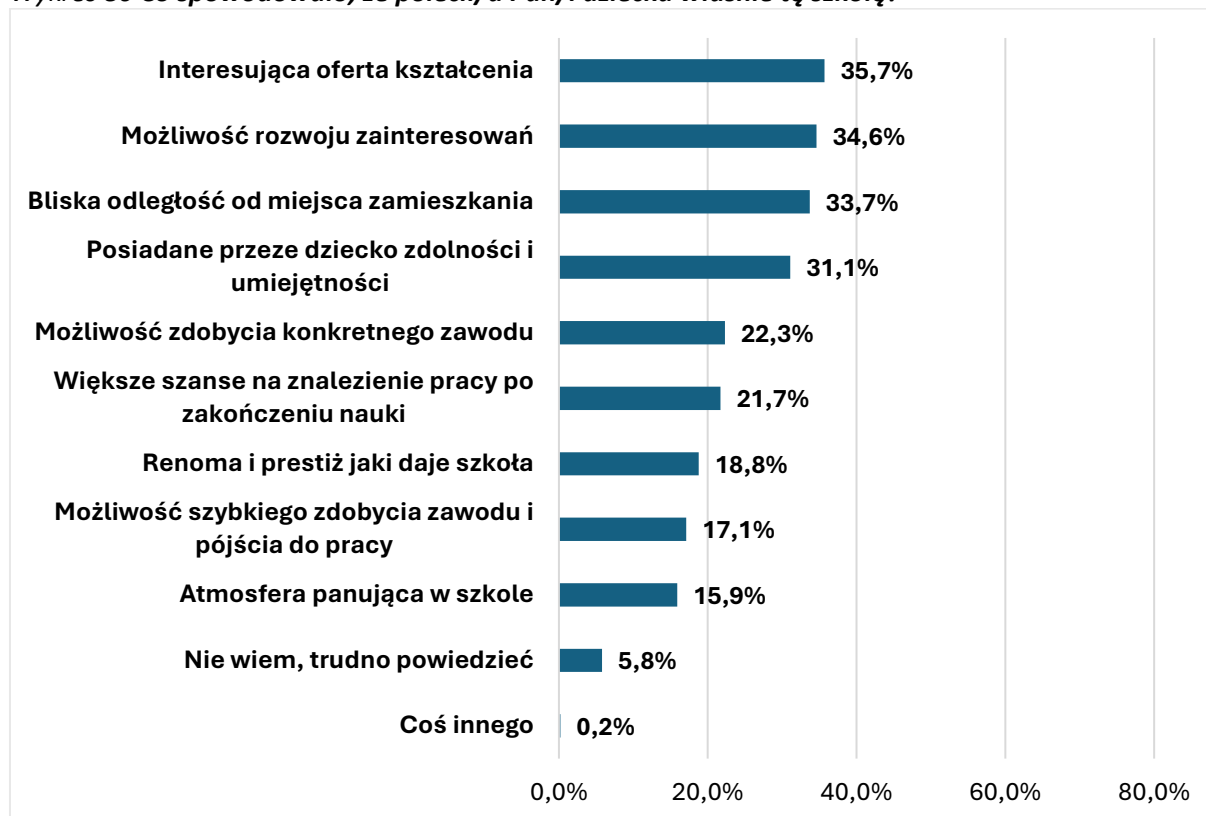


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół ponadpodstawowych.

Głównymi czynnikami decydującymi o rekomendacji rodziców są: interesująca oferta kształcenia (35,7%), możliwość rozwoju zainteresowań (34,6%), bliska odległość od miejsca zamieszkania (33,7%) oraz dopasowanie do zdolności i umiejętności dziecka (31,1%). Z kolei czynniki związane z rynkiem pracy, takie jak szanse na zatrudnienie czy możliwość zdobycia konkretnego zawodu, miały nieco

mniej ważne. Motywy te wskazują na silne zakorzenienie świadczonych porad w indywidualnych potrzebach i uwarunkowaniach dziecka. Rodzice w pierwszej kolejności starają się zapewnić dziecku satysfakcję z nauki, a dopiero w dalszej perspektywie przypisują oni znaczenie czynnikom stricte pragmatycznym.

Wykres 80 Co spowodowało, że polecił/a Pan/i dziecku właśnie tę szkołę?

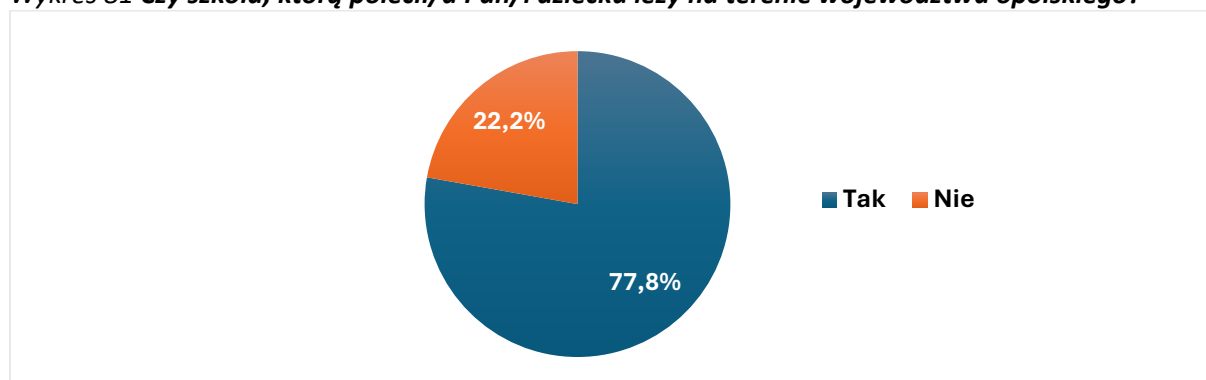


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Zdecydowana większość rodziców uczniów szkół ponadpodstawowych (77,8%) rekomendowała swoim dzieciom szkoły zlokalizowane w województwie opolskim. Uzyskany wynik można interpretować jako wyraz stosunkowo wysokiego poziomu zaufania wobec regionalnego systemu edukacji. Sugeruje on również, że w opinii rodziców, dobre wykształcenie nie wymaga migracji edukacyjnej, a lokalne szkoły zapewniają wystarczająco atrakcyjną i zróżnicowaną ofertę kształcenia.

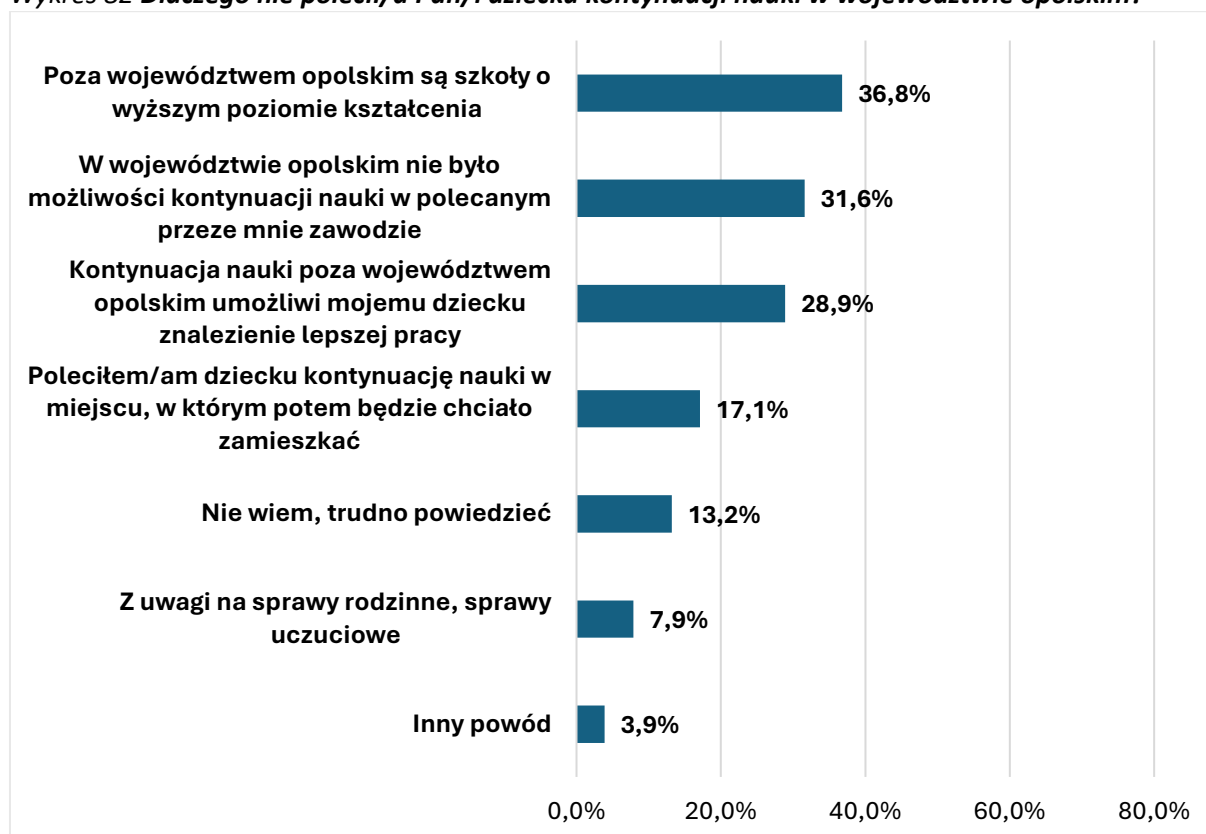
Wykres 81 Czy szkoła, którą polecił/a Pan/i dziecku leży na terenie województwa opolskiego?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół ponadpodstawowych.

Należy zaznaczyć, iż dla znaczącej grupy rodziców (22,2%) rekomendacja wyboru szkoły poza regionem była podyktowana przekonaniem o wyższym poziomie kształcenia oferowanym przez inne placówki (36,8%), brakiem dostępności określonych kierunków kształcenia w regionie (31,6%) oraz przeświadczeniem o korzystniejszych perspektywach zatrudnienia poza województwem (28,9%). Wskazuje to, że część spośród ankietowanych rodziców dostrzega niedostatki lokalnego systemu edukacyjnego i uznaje go za nie w pełni odpowiadający aspiracjom oraz planom edukacyjnym i zawodowym swoich dzieci.

Wykres 82 Dlaczego nie polecił/a Pan/i dziecku kontynuacji nauki w województwie opolskim?

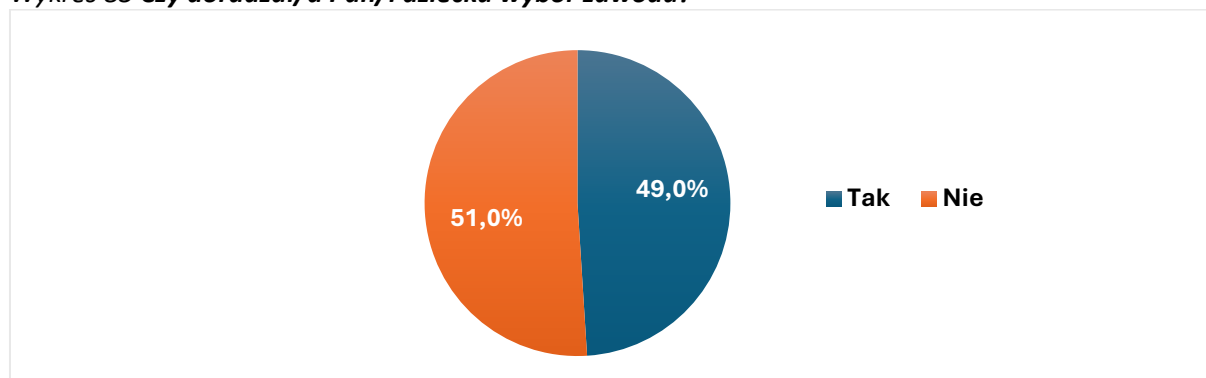


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół ponadpodstawowych.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Ważnym elementem badania jest ustalenie, że niemal połowa rodziców (49,0%) doradzała swoim dzieciom wybór konkretnego zawodu.

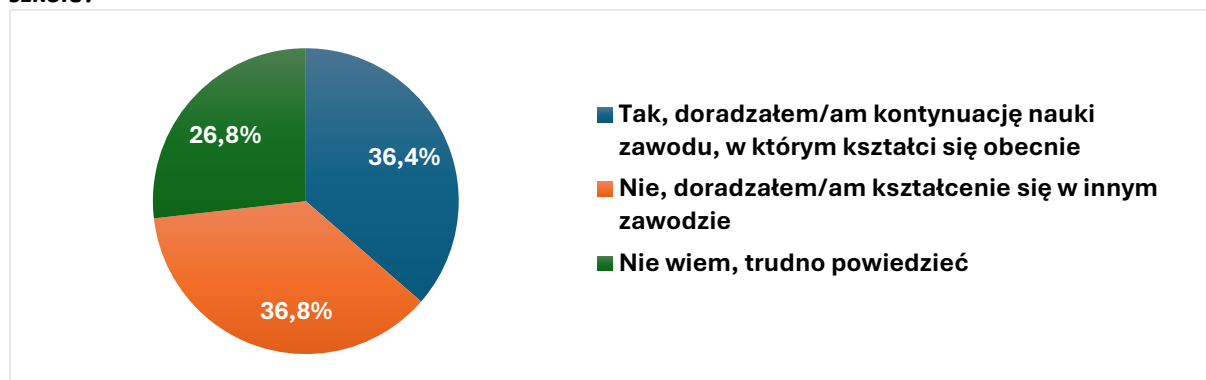
Wykres 83 Czy doradzał/a Pan/i dziecku wybór zawodu?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Co istotne, rekomendacje te cechowały się znacznym zróżnicowaniem. Blisko 36,4% badanych zachęcało dzieci do kontynuowania nauki w dotychczas wybranym zawodzie, podczas gdy niemal tyle samo (36,8%) sugerowało zmianę kierunku kształcenia, a 26,8% nie potrafiło zająć w tej kwestii jednoznacznego stanowiska. Uzyskane wyniki badań sugerują zatem, że rodzice, dążąc do zapewnienia swoim dzieciom możliwie najkorzystniejszych ścieżek edukacyjno-zawodowych, formułują swoje rekomendacje zarówno w oparciu o osobiste doświadczenia i przekonania, jak i poprzez próby powiązania wyborów edukacyjnych z realiami rynku pracy. Z jednej strony odzwierciedla to zatem niepewność co do wyboru najbardziej adekwatnej drogi rozwoju, z drugiej natomiast potwierdza podejmowanie wysiłków na rzecz dostosowania decyzji do aktualnych i prognozowanych potrzeb gospodarki. W tym świetle szczególnego znaczenia nabiera rozwój działań wspierających rodziców w obszarze doradztwa zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji związanych z prognozowaniem oraz interpretacją przyszłych trendów zatrudnienia.

Wykres 84 Czy polecił/a Pan/i dziecku kontynuację nauki zawodu, w którym kształci się w obecnej szkole?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół ponadpodstawowych (zawodowych i policealnych).

Struktura rekomendacji zawodowych udzielanych przez rodziców wskazuje na silną reprezentację kierunków medycznych i farmaceutycznych (12,6%), a także informatycznych i technicznych IT (11,7%), które odpowiadają na rosnące znaczenie nowoczesnych technologii w gospodarce. Ważną grupę stanowią także zawody mechaniczne i inżynieryjne (9,4%) oraz budowlane (7,9%), odzwierciedlające utrzymujące się zapotrzebowanie na fachowców w tych sektorach. Istotne miejsce zajmują ponadto profesje gastronomiczne i usługowe (7,5%) oraz logistyczno-transportowe (6,3%), co potwierdza popularność praktycznych i stabilnych ścieżek zawodowych.

Mniejszy, choć zauważalny udział mają rekomendacje związane z obszarem ekonomiczno-administracyjnym (6,1%), a także prawniczym i społecznym (4,1%), usługowo-rzemieślniczym (3,8%), czy mundurowym (3,2%). Najrzadziej wskazywane były kierunki rolnicze i środowiskowe (1,1%), a także związane z edukacją i nauką (3,2%) oraz sztuką i kulturą (3,5%).

Całość pokazuje, że doradzający swoim dzieciom rodzice w największym stopniu kierują się perspektywami rynku pracy, preferując zawody dające stabilne zatrudnienie i wysoką pozycję społeczną.

Tabela 22 Jaki zawód doradził/a Pan/i dziecku?

	Procent
Analitycy systemów komputerowych	7,7
Spedytorzy i pokrewni	5,8

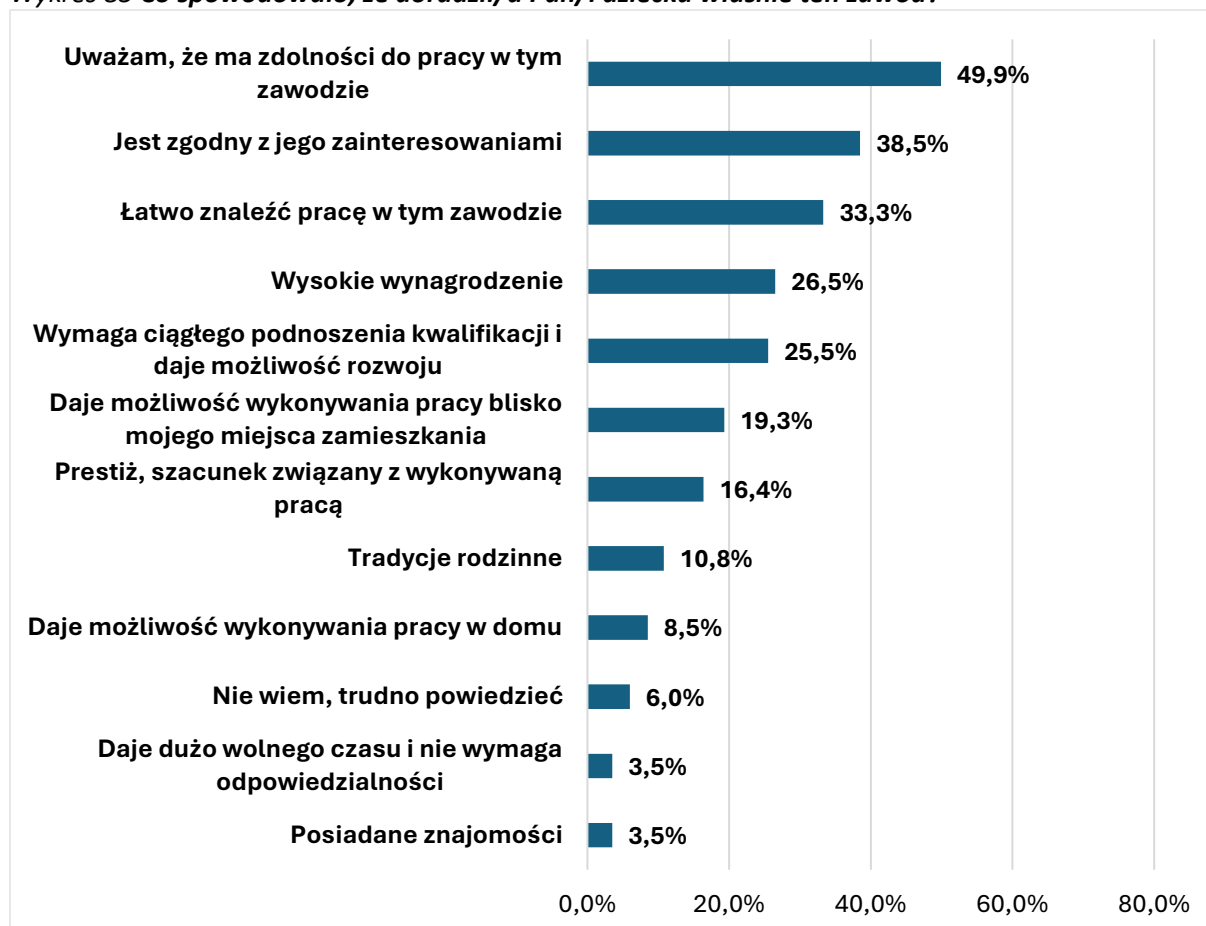
Kucharze	5,6
Technicy mechanicy	5,3
Elektrycy budowlani i pokrewni	3,7
Programiści aplikacji	3,7
Lekarze bez specjalizacji, w trakcie specjalizacji lub ze specjalizacją I stopnia	3,2
Specjaliści do spraw zarządzania i organizacji	3,2
Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	2,7
Żołnierze	2,7
Architekci	2,1
Pomocniczy personel medyczny	2,1
Adwokaci, radcy prawni i prokuratorzy	1,9
Fizjoterapeuci	1,9
Inżynierowie gdzie indziej niesklasyfikowani	1,9
Księgowi	1,9
Technicy budownictwa	1,9
Fryzjerzy	1,6
Filolodzy i tłumacze	1,6
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienty)	1,3
Specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani	1,3
Lekarze dentyści bez specjalizacji, w trakcie specjalizacji lub ze specjalizacją I stopnia	1,3
Inżynierowie budownictwa	1,3
Ekonomiści	1,1
Fotografowie	1,1
Inżynierowie elektronicy	1,1
Kartografowie i geodeci	1,1
Mechanicy pojazdów samochodowych	1,1
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	1,1
Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	1,1
Policjanci	1,1
Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	1,1
Biolodzy i pokrewni	0,8
Cieśle i stolarze budowlani	0,8
Dietetycy i specjaliści do spraw żywienia	0,8
Farmaceuci specjaliści	0,8
Kosmetyczki i pokrewni	0,8
Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	0,8
Nauczyciele	0,8
Psycholodzy i pokrewni	0,8
Recepcjoniści hotelowi	0,8
Specjaliści do spraw administracji i rozwoju	0,8
Chemicy	0,5
Inżynierowie mechanicy	0,5
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	0,5
Literaci i inni autorzy tekstów	0,5
Magazynierzy i pokrewni	0,5

Monterzy i serwisanci urządzeń elektronicznych	0,5
Murarze i pokrewni	0,5
Operatorzy aparatury medycznej	0,5
Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych	0,5
Ratownicy medyczni	0,5
Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej	0,5
Stolarze meblowi i pokrewni	0,5
Strażacy	0,5
Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych	0,5
Technicy elektrycy	0,5
Technicy weterynarii	0,5
Trenerzy, instruktorzy i działacze sportowi	0,5
Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	0,5
Archeolodzy, socjolodzy i specjaliści dziedzin pokrewnych	0,3
Drukarze	0,3
Elektromechanicy i elektromonterzy	0,3
Hydraulicy i monterzy rurociągów	0,3
Inżynierowie elektrycy	0,3
Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	0,3
Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	0,3
Matematycy, aktuariusze i statystycy	0,3
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	0,3
Monterzy izolacji	0,3
Muzycy i pokrewni	0,3
Operatorzy urządzeń teleinformatycznych	0,3
Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	0,3
Pracownicy obsługi biurowej	0,3
Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	0,3
Projektanci grafiki i multimediiów	0,3
Spawacze i pokrewni	0,3
Specjaliści do spraw ochrony środowiska	0,3
Specjaliści do spraw ratownictwa medycznego	0,3
Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	0,3
Specjaliści w zakresie rolnictwa, leśnictwa i pokrewni	0,3
Sportowcy i dżokeje	0,3
Ślusarze i pokrewni	0,3
Średni personel ochrony środowiska, medycyny pracy i bhp	0,3
Tapicerzy i pokrewni	0,3
Technicy elektronicy i pokrewni	0,3
Technicy leśnictwa	0,3
Technicy nauk chemicznych, fizycznych i pokrewni	0,3
Ogółem	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Głównymi motywami stojącymi u podłoża rekomendacji rodziców są indywidualne zdolności dziecka (49,9%) oraz zgodność rekomendowanego zawodu z jego zainteresowaniami (38,5%). Wysokie znaczenie mają również czynniki pragmatyczne, takie jak łatwość znalezienia pracy (33,3%) oraz wysokość wynagrodzenia (26,5%). Takie ujęcie motywacji sugeruje, że w procesie doradczym rodzice próbują łączyć dwie perspektywy: indywidualną (predyspozycje, pasje) oraz ekonomiczną (szanse zatrudnienia, wynagrodzenie).

Wykres 85 Co spowodowało, że doradził/a Pan/i dziecku właśnie ten zawód?

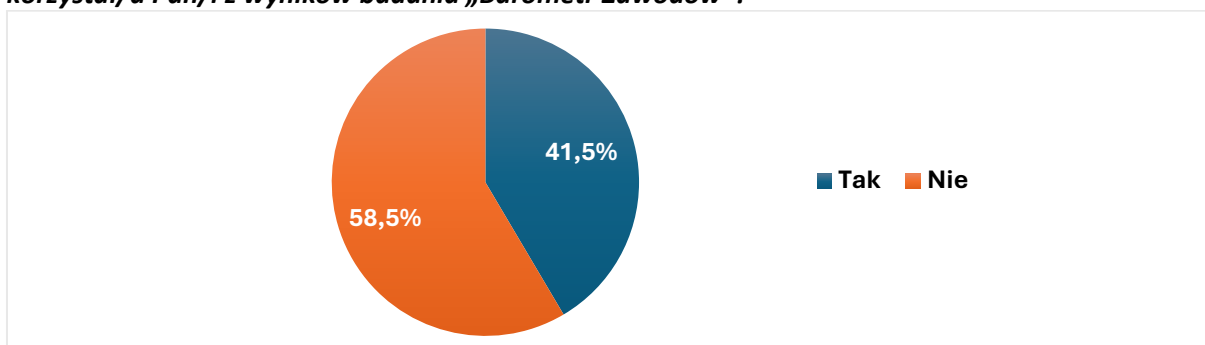


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Na tym tle szczególnie interesujące są wyniki dotyczące korzystania z profesjonalnych narzędzi informacyjnych. Spośród osób znających badanie „Barometr Zawodów” aż 41,5% wykorzystywało jego wyniki w rozmowach z dzieckiem. Pokazuje to, że dostęp do rzetelnych danych o rynku pracy może stanowić istotne uzupełnienie intuicyjnych i opartych na doświadczeniu rekomendacji, nadając im bardziej obiektywny charakter. Jednocześnie niski poziom znajomości tego narzędzia w całej badanej populacji ogranicza skalę tej praktyki i wskazuje na potrzebę szerszego upowszechniania informacji wspierających rodziców w procesie doradczym.

Wykres 86 *Czy rozmawiając z dzieckiem na temat jego dalszych planów edukacyjno-zawodowych korzystał/a Pan/i z wyników badania „Barometr Zawodów”?*



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

WNIOSKI

1. **Rodzice wywierają znaczący wpływ na decyzje edukacyjno-zawodowe swoich dzieci**, co przejawia się zarówno w częstotliwości rozmów na temat przyszłości szkolnej i zawodowej, jak i w formułowaniu konkretnych rekomendacji dotyczących wyboru szkoły oraz zawodu.
2. **Zakres oddziaływania rodziców jest zróżnicowany** i obejmuje zarówno rekomendacje wyboru ścieżki kształcenia, jak i wskazanie preferowanych zawodów, co jest często przez nich uzasadniane indywidualnymi predyspozycjami dziecka.
3. **Występują wyraźne deficyty w zakresie znajomości i wykorzystywania profesjonalnych źródeł informacji o rynku pracy**, takich jak badanie „Barometr Zawodów”, co może ograniczać trafność i aktualność udzielanych porad.
4. **Niska znajomość narzędzi diagnostycznych i prognoz rynkowych** wskazuje na potrzebę intensyfikacji działań informacyjnych i edukacyjnych kierowanych do rodziców w ramach szkolnego doradztwa zawodowego.
5. **Zwiększenie świadomości rodziców w zakresie aktualnych trendów na rynku pracy** może wzmocnić ich rolę jako partnerów szkoły w procesie wspierania uczniów w podejmowaniu świadomych i uzasadnionych wyborów edukacyjno-zawodowych.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 22: OPINIA O DORADZTWIE

W polskim systemie edukacji doradztwo zawodowe podlega regulacjom prawa oświatowego, a szkoły zobowiązane są do prowadzenia działań dostosowanych do potrzeb uczniów na poszczególnych etapach kształcenia. Istotnym mankamentem obowiązujących regulacji jest jednak brak spójnej strategii, która obejmowałaby także rodziców jako ważnych adresatów działań doradczych, pomimo że ich rola w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych uczniów jest kluczowa.

Skuteczność działań doradczych zależy nie tylko od jakości merytorycznej oferowanego wsparcia, ale również od stopnia zaangażowania i satysfakcji odbiorców tego typu działań. W tym kontekście szczególnie ważne stają się opinie rodziców, ponieważ to oni pełnią najczęściej funkcję głównych partnerów w procesie planowania kariery swoich dzieci.

Znaczenie opinii rodziców wynika z kilku powodów. Po pierwsze, ich ocena w zakresie dostępnych form wsparcia pozwala zdiagnozować obszary wymagające poprawy, zarówno pod względem merytorycznym, jak i organizacyjnym. Po drugie, pozytywne doświadczenia rodziców z doradztwem zawodowym zwiększają prawdopodobieństwo, że będą oni aktywnie uczestniczyć w procesie

decyzyjnym dziecka, wspierać je w realizacji planów edukacyjnych oraz korzystać z przekazywanych informacji. Po trzecie, opinie te odzwierciedlają poziom komunikacji między szkołą a rodziną, co jest jednym z kluczowych wskaźników jakości współpracy w środowisku edukacyjnym.

W ostatnich latach w badaniach nad doradztwem zawodowym coraz częściej podkreśla się konieczność indywidualizacji wsparcia, elastycznego dopasowania form i treści do potrzeb odbiorców oraz zapewnienia ich aktywnego udziału w procesie planowania kariery. W kontekście rodziców oznacza to m.in. organizowanie spotkań, warsztatów czy konsultacji, które odpowiadają na konkretne pytania i wątpliwości dotyczące perspektyw zawodowych, wymagań rynku pracy czy procedur rekrutacyjnych. Brak dostępu do rzetelnych i aktualnych informacji lub niewystarczająca interakcja z doradcą mogą skutkować obniżeniem zaufania do instytucji szkolnych w zakresie wspierania planowania kariery⁴⁸.

W ramach niniejszego badania szczególną uwagę poświęcono ocenie potrzeby organizowania przez szkoły działań doradczych skierowanych do rodziców, stopniu uczestnictwa w takich działaniach, ocenie ich jakości oraz identyfikacji braków w oferowanym wsparciu. Analiza tych opinii pozwala lepiej zrozumieć oczekiwania rodziców wobec systemu doradztwa zawodowego i wskazać kierunki jego rozwoju, które mogą przyczynić się do efektywniejszej współpracy pomiędzy szkołą a rodziną w procesie wspierania rozwoju edukacyjno-zawodowego uczniów.

Analiza uzyskanych wyników wskazuje, że niemal połowa badanych rodziców (48,8%) dostrzega potrzebę organizowania działań doradczych adresowanych bezpośrednio do nich („zdecydowanie tak” – 19,4%, „raczej tak” – 29,4%). Jednocześnie 31,7% badanych wyraziło wobec takich inicjatyw opinię negatywną lub sceptyczną, a 10,4% nie potrafiło zająć stanowiska w tej sprawie. Z jednej strony w grupie rodziców widoczna jest zatem rosnąca świadomość znaczenia ich aktywnego udziału w procesie planowania kariery swoich dzieci, co znajduje potwierdzenie w deklaracjach niemal połowy badanych. Z drugiej jednak strony duża część spośród nich podchodzi z rezerwą do tego typu działań.

Przyczyn zaistniałego stanu rzeczy można się doszukiwać na kilku płaszczyznach. Po pierwsze, brak akceptacji lub neutralne postawy mogą wynikać z niedostatecznego przepływu informacji o celach, formach i spodziewanych efektach takich spotkań. Po drugie, część rodziców może traktować doradztwo zawodowe jako domenę szkoły, a nie obszar wymagający ich własnego zaangażowania. Po trzecie, sceptycyzm części badanych może być też wyrazem krytycznej oceny dotychczasowych doświadczeń we współpracy ze szkołami.

Wykres 87 Czy Pana/i zdaniem organizowanie przez szkołę działań z zakresu doradztwa zawodowego, które są adresowane do rodziców uczniów jest potrzebne?

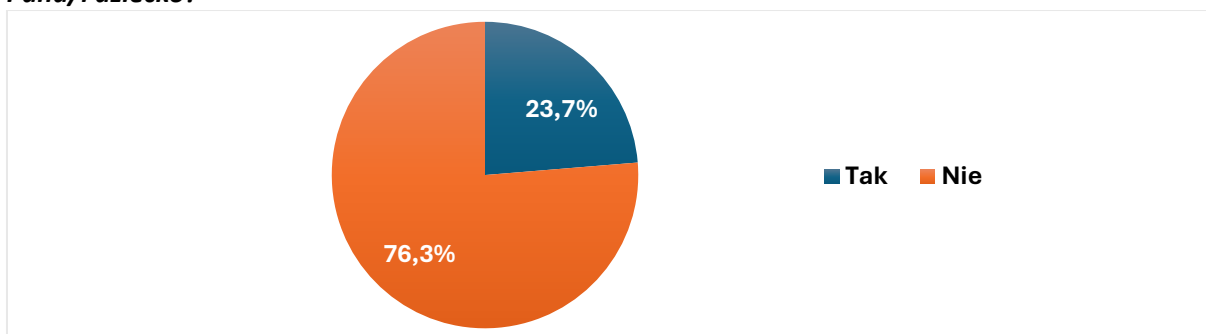


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

⁴⁸ Katarzyna Pardej, Pomoc doradcy zawodowego w wyborze technikum w opinii rodziców..., op., cit., s. 255–272.

W roku szkolnym 2023/2024 w zajęciach skierowanych do rodziców uczestniczyło jedynie 23,7% respondentów, podczas gdy aż 76,3% zadeklarowało brak udziału. Uzyskany wynik obrazuje istotne trudności i deficyty komunikacyjne na linii szkoła–rodzice. Ograniczony zasięg oddziaływania organizowanych inicjatyw może być konsekwencją zarówno niewielkiej dostępności oferty, jak i niedostatecznego przepływu informacji o jej charakterze. Sytuacja ta podkreśla konieczność opracowania spójniejszej i bardziej świadomej strategii informacyjnej, która z jednej strony jasno przedstawiałaby cele i znaczenie zaangażowania rodziców w proces doradczy, a z drugiej ukazywała im wymierne korzyści wynikające z uczestnictwa w takich przedsięwzięciach.

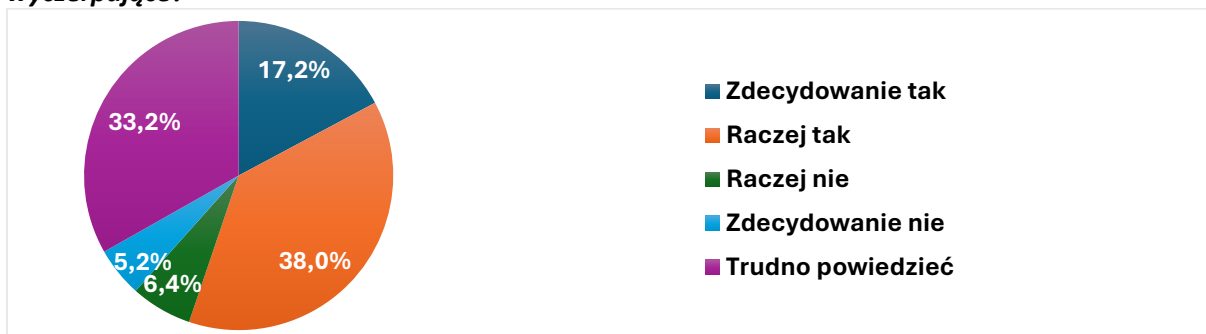
Wykres 88 Czy w roku szkolnym 2023/2024 uczestniczył/a Pan/i w kierowanych do rodziców działaniach z zakresu doradztwa zawodowego, które były organizowane w szkole, w której uczy się Pana/i dziecko?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Analiza wyników badań wskazuje, że w grupie rodziców uczestniczących w działaniach doradczych większość (55,2%) oceniła je pozytywnie („zdecydowanie tak” lub „raczej tak”). Należy jednak zauważyć, że aż 33,2% badanych nie potrafiło sformułować jednoznacznej opinii, a 11,6% z nich wyraziło ocenę negatywną. Wśród najczęściej podnoszonych zastrzeżeń znalazły się brak informacji o organizowanych działaniach, zbyt ogólny charakter spotkań, niedostateczna koncentracja na kluczowych kwestiach związanych z wyborem ścieżki kariery, brak aktualnych danych na temat zapotrzebowania na zawody oraz niewystarczające włączenie ekspertów zewnętrznych, takich jak psychologowie czy specjaliści rynku pracy. Zebrane dane wskazują zatem, że obecna oferta doradcza adresowana do rodziców w wielu przypadkach nie spełnia ich oczekiwań, gdyż pozostaje zbyt schematyczna i ogólnikowa. Jest to istotna wskazówka dla szkół, które projektując działania doradcze, powinny kłaść większy nacisk na indywidualizację treści, dostarczanie rzetelnych i aktualnych informacji oraz zapewnienie przestrzeni do zadawania pytań.

Wykres 89 Czy wsparcie udzielone w ramach tych działań wsparcie było Pana/i zdaniem kompletne i wyczerpujące?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Oceniając jakość współpracy z doradcą zawodowym zatrudnionym w szkole, rodzice najwyżej ocenili łatwość kontaktu (80,8% ocen pozytywnych), jego kompetencje i wiedzę (77,5%) oraz zaangażowanie (76,3%). Najniżej natomiast ilość czasu przeznaczanego na spotkania (71,7%). Dane te wskazują, że choć w ocenie rodziców doradcy zawodowi są postrzegani jako kompetentni i dostępni, to brakuje im czasu na pogłębioną współpracę. Może to wynikać zarówno z ograniczonych zasobów kadrowych szkół, jak i z niskiego priorytetu przypisywanego indywidualnym konsultacjom w praktyce doradczej.

Tabela 23 Jak Pan/i ocenia jakość współpracy z doradcą zawodowym zatrudnionym w szkole, w której uczy się Pana/i dziecko?

	Procent					
	Zdecydowanie dobrze	Raczej dobrze	Trudno powiedzieć	Raczej źle	Zdecydowanie źle	Ogółem
Łatwość kontaktu z doradcą zawodowym	40,6	40,2	16,8	1,6	0,8	100,0
Ilość czasu, jaki doradca zawodowy przeznacza na spotkanie/spotkania	30,3	41,4	25,0	2,5	0,8	100,0
Kompetencje i wiedzę doradcy zawodowego	36,1	41,4	21,7	0,4	0,4	100,0
Zaangażowanie doradcy zawodowego	36,1	40,2	21,3	1,2	1,2	100,0
Ogółem	35,8	40,8	21,2	1,4	0,8	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

WNIOSKI

1. **Znaczna część rodziców dostrzega potrzebę organizowania działań doradczych** adresowanych do nich, jednak świadomość ta nie jest powszechna.
2. **Udział rodziców w działaniach doradczych jest niski**, co może być wynikiem niewystarczającej oferty, braku informacji lub ograniczonej motywacji.
3. **Większość uczestników ocenia wsparcie jako kompletne**, choć duży odsetek badanych pozostaje niezdecydowany, co sugeruje konieczność lepszego dopasowania treści do potrzeb odbiorców.
4. **Braki w oferowanym wsparciu** dotyczą głównie jakości merytorycznej spotkań, aktualności informacji o rynku pracy oraz niewystarczającego udziału specjalistów zewnętrznych.
5. **Doradcy zawodowi są oceniani pozytywnie** pod względem kompetencji, zaangażowania i dostępności, jednak wskazane jest zwiększenie czasu przeznaczanego na kontakt z rodzicami.
6. **Wzrost jakości i frekwencji działań doradczych** wymaga systematycznej komunikacji ze środowiskiem rodziców oraz wdrożenia strategii ich aktywnego włączania w proces doradztwa zawodowego.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 23: WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁĄ

Nie ulega wątpliwości, że aktywne uczestnictwo rodziców w życiu szkoły, w tym w działaniach doradczych, istotnie podnosi efektywność procesów związanych z planowaniem kariery oraz podejmowaniem decyzji przez młodzież. Współpraca szkoły z rodzicami stanowi zatem jeden z kluczowych czynników warunkujących skuteczne wspieranie rozwoju edukacyjnego i zawodowego uczniów. Szczęólnego znaczenia nabiera tu regularna, dwustronna i spersonalizowana współpraca,

ponieważ wzmacnia poczucie sprawczości rodziców oraz ich odpowiedzialność za wybory edukacyjne dziecka.

Partnerstwo szkoły i rodziców powinno być zatem oparte na wzajemnym zaufaniu, otwartej komunikacji oraz wspólnym dążeniu do przygotowania uczniów do świadomego i odpowiedzialnego wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej. Oznacza to, że przedmiotowa współpraca nie może ograniczać do formalnych spotkań informacyjnych, lecz powinna angażować rodziców w działania doradcze, czyniąc ich rzeczywistymi partnerami szkoły w procesie wychowania i kształcenia.

Pomimo istniejących regulacji prawnych zobowiązujących szkoły do prowadzenia działań doradczych, w polskim systemie edukacji nadal brakuje spójnych mechanizmów i standardów współpracy z rodzicami. Badania wskazują, że relacje na linii szkoła–rodzice mają często charakter jednostronny i ograniczają się do przekazywania informacji z inicjatywy szkoły⁴⁹. W praktyce sprowadza się to zazwyczaj do wywiadówek czy spotkań informacyjnych, które nie zawsze odpowiadają na faktyczne potrzeby doradcze i informacyjne rodziców.

Niezbędne staje się zatem tworzenie warunków umożliwiających rodzicom rzeczywiste uczestnictwo w szkolnych procesach doradczych. Wskazówek w tym zakresie mogą dostarczyć teoretyczne modele współpracy, takie jak koncepcja sześciu typów zaangażowania, zgodnie z którą skuteczna współpraca szkoły z rodzicami wymaga różnorodnych form kontaktu od podstawowej wymiany informacji po włączanie ich w procesy decyzyjne dotyczące edukacji dziecka. W obszarze doradztwa zawodowego obejmuje to m.in. diagnozowanie potrzeb uczniów, współtworzenie treści zajęć czy dzielenie się własnym doświadczeniem zawodowym, co stanowi cenne źródło wiedzy dla młodzieży.

W świetle powyższych uwarunkowań w niniejszych badaniach podjęto próbę analizy współpracy szkoły z rodzicami w kontekście doradztwa zawodowego. Uwzględniono przy tym m.in. poziom zainteresowania rodziców udziałem w zajęciach doradczych, preferowane formy wsparcia, deklarowaną częstotliwość i czas gotowości do uczestnictwa, a także zakres informacji uznawanych za najbardziej użyteczne. Uzyskane wyniki umożliwiają lepsze zrozumienie, w jaki sposób szkoły mogą rozwijać trwałe i efektywne relacje z rodzicami, wspierając młodzież w podejmowaniu świadomych decyzji edukacyjno-zawodowych.

Analiza wyników badań wskazuje, że jedynie 32,7% spośród ankietowanych rodziców zadeklarowało zainteresowanie udziałem w zajęciach z doradztwa zawodowego dotyczących planowania kariery edukacyjno-zawodowej swoich dzieci, podczas gdy aż 67,3% nie wykazało takiej gotowości. Tak niski poziom deklarowanego zaangażowania stanowi poważne wyzwanie dla szkół w zakresie włączania rodziców w działania doradcze. Wyniki te można interpretować jako dowód na to, iż dotychczas nie wypracowano efektywnych mechanizmów aktywizowania rodziców, a ich możliwy udział tym obszarze pozostaje niewykorzystany.

⁴⁹ Najwyższa Izba Kontroli, Współpraca szkół z rodzicami w realizacji zadań wychowawczych. Informacja o wynikach kontroli. Warszawa 2018, s. 37.

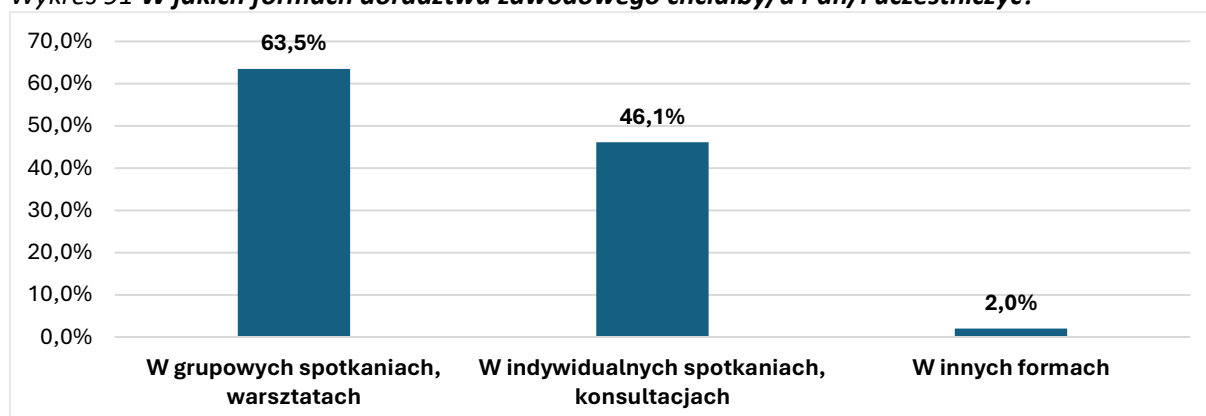
Wykres 90 Czy jest Pan/i zainteresowany/a udziałem w zajęciach z doradztwa zawodowego dotyczących planowania kariery edukacyjno-zawodowej przez Pana/i dziecko?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Analiza preferowanych form uczestnictwa pokazała, że wśród rodziców zainteresowanych udziałem, najpopularniejsze okazały się grupowe spotkania i warsztaty (63,5%) oraz konsultacje indywidualne (46,1%). Niewielki odsetek (2,0%) deklaruwał chęć uczestnictwa w innych formach. Wyniki te sugerują, że rodzice preferują interaktywne i praktyczne formy pracy, umożliwiające bezpośrednią wymianę doświadczeń i informacji oraz dostosowanie treści do indywidualnych potrzeb.

Wykres 91 W jakich formach doradztwa zawodowego chciałby/a Pan/i uczestniczyć?

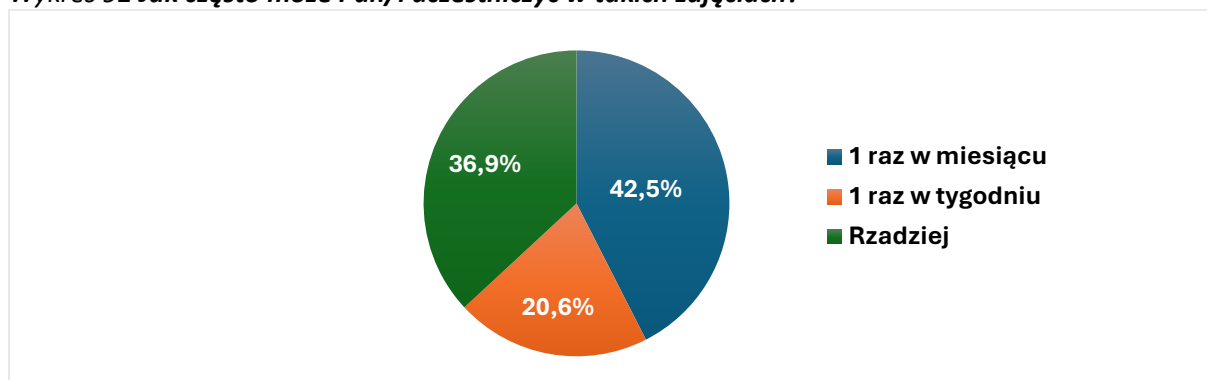


Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Jeśli chodzi o częstotliwość uczestnictwa, największy odsetek badanych zadeklarował gotowość do udziału w spotkaniach organizowanych raz w miesiącu (42,5%). Z kolei 20,6% respondentów preferowało spotkania cotygodniowe, a 36,9% uznało, że mogłoby uczestniczyć w nich rzadziej niż raz w miesiącu. Uzyskane dane wskazują na potrzebę elastycznego planowania działań doradczych przez szkoły, tak aby ich intensywność była adekwatna do oczekiwań oraz możliwości czasowych rodziców.

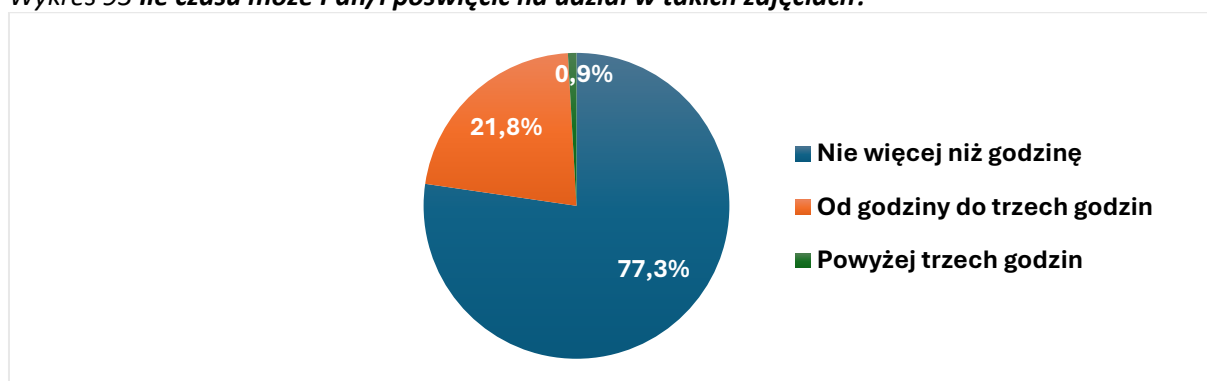
Wykres 92 Jak często może Pan/i uczestniczyć w takich zajęciach?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Potwierdzają to dane na temat długości spotkań, które wskazują, że aż 77,3% spośród badanych było skłonnych poświęcić na nie maksymalnie godzinę, 21,8% deklaroowało możliwość uczestnictwa trwającego od jednej do trzech godzin, natomiast jedynie 0,9% wyraziło gotowość do dłuższego zaangażowania. Oznacza to, że skuteczna oferta doradcza powinna być zwięzła i konkretna oraz dopasowana do ograniczeń czasowych rodziców, co sprzyjałoby wyższej frekwencji.

Wykres 93 Ile czasu może Pan/i poświęcić na udział w takich zajęciach?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Analiza oczekiwań dotyczących treści zajęć pokazuje, że rodzice w największym stopniu są zainteresowani informacjami o charakterze praktycznym. Najczęściej wskazywali oni na potrzebę uzyskania wiedzy na temat uczelni wyższych i zasad rekrutacji (45,2%), struktury sieci szkół w Polsce (41,7%), instytucji oferujących wsparcie w planowaniu kariery (39,1%) oraz aktualnej sytuacji na rynku pracy (38,3%). Istotne okazały się również kwestie związane z egzaminem maturalnym (36,2%) i kursami kwalifikacyjnymi (34,8%). Uzyskane wyniki pokazują, że rodzice poszukują głównie rzetelnych i sprawdzonych informacji, ściśle powiązanych z możliwościami dalszej edukacji oraz wymaganiami rynku pracy.

Tabela 24 Jakimi informacjami jest Pan/i zainteresowany/a?

	Procent
Informacje o uczelniach wyższych, zasadach rekrutacji	45,2
Wiedza na temat sieci uczelni/szkół w Polsce	41,7
Informacje na temat miejsc, gdzie uczniowie mogą uzyskać wsparcie przy planowaniu własnej ścieżki kariery	39,1
Informacje o sytuacji na rynku pracy	38,3

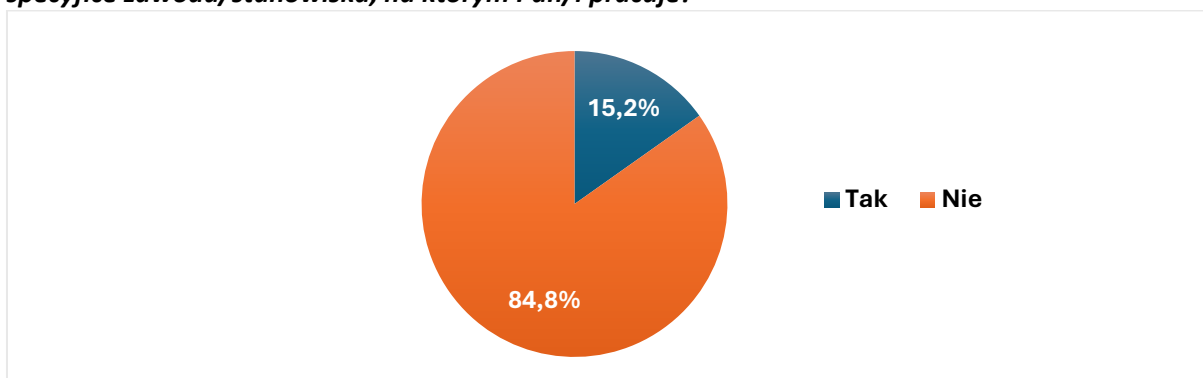
Informacje o egzaminach maturalnych	36,2
Informacje na temat Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych	34,8
Informacje na temat stron internetowych przydatnych w planowaniu kariery	31,6
Wiedza na temat aktualnego systemu edukacji w Polsce	30,7
Informacje dotyczące miejsc, gdzie uczniowie mogą rozwijać swoje zainteresowania	30,4
Informacje dotyczące kształcenia za granicą	22,6
Wybór literatury w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego (dla rodziców)	8,7
Informacje dotyczące wolontariatu	8,7
Ogółem	368,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Pytanie wielokrotnego wyboru: odpowiedzi nie sumują się do 100%.

Rezultaty badań wskazują, że rodzice postrzegają swoją rolę głównie jako wsparcie dziecka w podejmowaniu decyzji o charakterze edukacyjno-organizacyjnym, natomiast znacznie rzadziej przejawiają gotowość do angażowania się w działania, które wymagają bezpośredniego dzielenia się własnym doświadczeniem zawodowym. Tylko 15,2% z nich wyraziło chęć opowiedzenia uczniom o specyfice własnego zawodu, podczas gdy zdecydowana większość (84,8%) nie była tym zainteresowana. Może to wynikać z braku przekonania o wartości posiadanych doświadczeń dla młodzieży, a także z obaw związanych z publicznymi wystąpieniami.

Wykres 94 Czy chciałby/aby Pan/i opowiedzieć uczniom szkoły, do której chodzi Pana/i dziecko o specyfice zawodu/stanowiska, na którym Pan/i pracuje?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród rodziców uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

WNIOSKI

1. **Zainteresowanie rodziców udziałem w zajęciach doradztwa zawodowego jest niskie**, co stanowi istotne wyzwanie dla szkół w zakresie budowania efektywnej współpracy w tym obszarze.
2. **Wśród zainteresowanych dominują preferencje wobec form grupowych i warsztatowych**, co sugeruje potrzebę rozwijania interaktywnych metod pracy.
3. **Ograniczenia czasowe rodziców** wymagają dostosowania form i harmonogramów zajęć do ich dyspozycyjności.
4. **Rodzice poszukują głównie informacji praktycznych** związanych z dalszym kształceniem, rekrutacją i rynkiem pracy, co powinno stanowić podstawę programową działań doradczych.

5. **Niewielki odsetek rodziców deklaruje chęć dzielenia się własnym doświadczeniem zawodowym**, co ogranicza potencjał wykorzystania zasobów wiedzy i praktyki dostępnych w społeczności szkolnej.
6. **Skuteczniejsze angażowanie rodziców** wymaga personalizacji komunikacji, prezentowania wymiernych korzyści udziału oraz tworzenia przestrzeni do współdziałania w atmosferze partnerskiej współpracy.

ROZDZIAŁ 11: Przykłady dobrych praktyk

ZAGADNIENIE BADAWCZE 24: DZIAŁANIA WARTO UPOWSZECZNIENIA

Upowszechnianie dobrych praktyk w doradztwie zawodowym stanowi kluczowy element podnoszenia jakości tego wsparcia. Dobre praktyki, rozumiane jako sprawdzone, skuteczne i możliwe do powielenia działania, pełnią funkcję wzorców, które mogą inspirować nauczycieli, doradców zawodowych oraz dyrektorów do wdrażania nowatorskich rozwiązań w pracy z uczniami.

Tym samym placówki, które sięgają po tego rodzaju rozwiązania, mogą częściej wprowadzać nowoczesne formy pracy, takie jak projekty interdyscyplinarne czy programy mentoringowe, dzięki czemu ich uczniowie mają dostęp do szerszego wachlarza doświadczeń zawodowych, co ułatwia im odkrywanie własnych możliwości i predyspozycji.

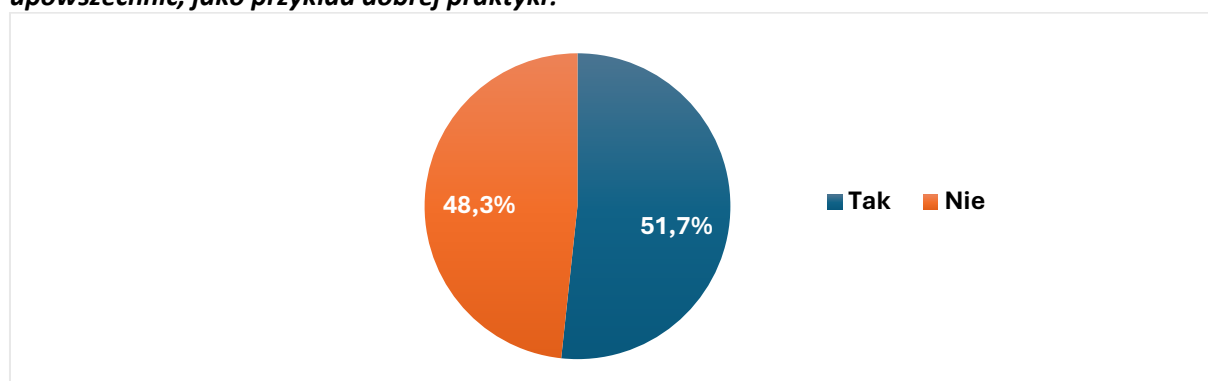
Upowszechnianie dobrych praktyk ma również wymiar systemowy umożliwia bowiem standaryzację działań doradczych, wskazuje jakie formy wsparcia przynoszą najlepsze rezultaty i pozwala unikać powielania tych o niskiej skuteczności. Ponadto sprzyja także wyrównywaniu szans edukacyjnych, gdyż nawet szkoły z ograniczonym zapleczem kadrowym czy finansowym mogą adaptować sprawdzone i proste w realizacji inicjatywy, które przyniosły pozytywne efekty w innych placówkach.

Kluczowym warunkiem skutecznego upowszechniania dobrych praktyk jest zadbanie o ich zróżnicowanie oraz odpowiednie dopasowanie do etapu rozwoju i wieku uczniów. W przypadku uczniów szkół podstawowych działania upowszechniające powinny koncentrować się na aktywnościach rozwijających ciekawość poznawczą i pobudzających inspirację takich jak: wizyty w zakładach pracy, spotkania z przedstawicielami zawodów, projekty twórcze. W szkołach ponadpodstawowych większą rolę powinny natomiast odgrywać działania praktyczne, czyli staże, warsztaty branżowe czy targi pracy. Z kolei w szkołach policealnych i zawodowych priorytetowo należy traktować programy umożliwiające bezpośredni kontakt z pracodawcami i rozwój kompetencji specjalistycznych.

Niniejsze badanie stanowi próbę systematyzacji i pogrupowania działań, które w praktyce szkolnej okazały się wartościowe i godne rekomendacji. Przeprowadzona analiza odpowiedzi dyrektorów szkół oraz doradców zawodowych pozwoliła stworzyć katalog przykładów dobrych praktyk, możliwych do wykorzystania w różnych typach szkół i uwzględniający specyfikę pracy na poszczególnych etapach edukacji. Tak przygotowany zestaw dobrych praktyk może stać się narzędziem wspierającym rozwój doradztwa zawodowego w skali lokalnej, przyczyniając się tym samym do lepszego przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy.

Na pytanie: „Czy w szkole były realizowane działania w zakresie doradztwa zawodowego, które warto upowszechnić, jako przykład dobrej praktyki?” twierdząco odpowiedziało 51,7% dyrektorów szkół, natomiast 48,3% udzieliło odpowiedzi negatywnej.

Wykres 95 Czy w szkole były realizowane działania w zakresie doradztwa zawodowego, które warto upowszechnić, jako przykład dobrej praktyki?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Można zatem przyjąć, że nieco ponad połowa dyrektorów szkół dostrzega w swoich placówkach działania o charakterze wzorcowym, które mogłyby stanowić rekomendację dla innych instytucji edukacyjnych. Jednocześnie znaczący odsetek odpowiedzi negatywnych wskazuje, iż w wielu szkołach doradztwo zawodowe realizowane jest w oparciu o tradycyjne formy, pozbawione elementów innowacyjnych. Zjawisko to może być konsekwencją braku systematycznej ewaluacji, w wyniku czego nawet wartościowe inicjatywy nie są identyfikowane ani klasyfikowane jako „dobre praktyki”. Mogą też wynikać z ograniczonych zasobów kadrowych i finansowych stanowiących istotną barierę, utrudniającą wdrażanie nowych rozwiązań.

Jednocześnie analiza odpowiedzi otwartych pokazuje, że dyrektorzy szkół, którzy potwierdzili realizację takich działań, wskazywali szeroką gamę inicjatyw, od spotkań z przedstawicielami zawodów, przez wizyty w zakładach pracy, po organizację dużych wydarzeń promujących różne ścieżki kariery.

Tabela 25 Kategorie działań wartych upowszechnienia według dyrektorów szkół

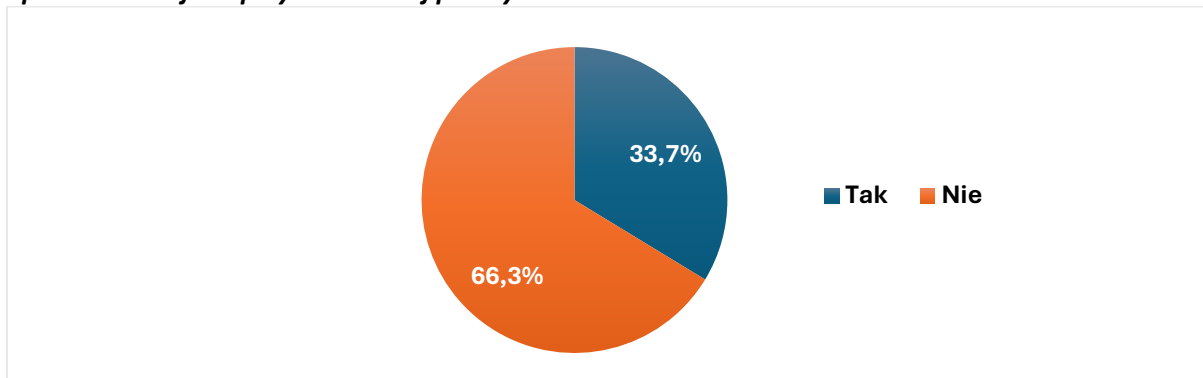
Typ szkoły	Kategorie działań	Opis przykładowych inicjatyw
Szkoły podstawowe	1. Bezpośredni kontakt z przedstawicielami zawodów	Spotkania z rodzicami, absolwentami, przedsiębiorcami; prelekcje specjalistów (np. ratownicy medyczni, żołnierze, rolnicy).
	2. Poznawanie środowiska pracy w terenie	Wizyty w zakładach pracy, instytucjach publicznych, gospodarstwach; wycieczki zawodoznawcze.
	3. Wydarzenia i projekty promujące różnorodność zawodów	Dni kariery, tydzień zawodowy, targi edukacyjne, konkursy, wystawy tematyczne.
	4. Warsztaty i zajęcia rozwijające kompetencje	Druk 3D, warsztaty kulinarne, projekty przedsiębiorczości.
	5. Indywidualne wsparcie ucznia	Spotkania doradcy z uczniem i rodzicami, diagnoza predyspozycji.
Szkoły zawodowe	1. Staże i praktyki zawodowe	Obowiązkowe i dodatkowe praktyki, staże płatne i wakacyjne.
	2. Współpraca z pracodawcami i instytucjami	Umowy partnerskie, warsztaty branżowe, doradztwo dla niezdecydowanych.
	3. Promocja szkoły i oferty edukacyjnej	Dni otwarte, festiwale nauki, prezentacje zawodów.
	4. Rozwój kompetencji branżowych	Certyfikowane szkolenia, warsztaty interpersonalne.
Szkoły ogólnokształcące	1. Integracja edukacji ogólnej z rynkiem pracy	Projekty społeczne („Zwolnieni z teorii”, „Drogowskaz kariery”), współpraca z uczelniami.

	2. Spotkania inspiracyjne	Z absolwentami studiującymi w kraju i za granicą, przedstawicielami różnych zawodów.
	3. Rozwój orientacji międzynarodowej	Wsparcie w aplikowaniu na uczelnie zagraniczne.
Szkoły policealne	1. Współpraca z pracodawcami	Wizyty zawodoznawcze, projekty z firmami branżowymi.

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród dyrektorów szkół.

Na analogiczne pytanie skierowane do doradców zawodowych twierdząco odpowiedziało 33,7% z nich, natomiast 66,3% udzieliło odpowiedzi negatywnej.

Wykres 96 Czy realizował/a Pan/i jakieś działania w zakresie doradztwa zawodowego, które warto upowszechnić jako przykład dobrej praktyki?



Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

Odsetek odpowiedzi pozytywnych w tej grupie okazał się wyraźnie niższy niż wśród dyrektorów, co może być uwarunkowane kilkoma czynnikami. Po pierwsze, doradcy zawodowi mogą dokonywać bardziej krytycznej oceny własnych działań, odnosząc je do wysokich standardów jakości i innowacyjności. Po drugie, część z nich może realizować głównie zadania obligatoryjne, wynikające z programów doradztwa zawodowego, które nie są postrzegane jako „wyjątkowe” czy warte upowszechnienia. Po trzecie, w wielu szkołach rola doradcy zawodowego jest ograniczona czasowo – nierzadko pracują oni w kilku placówkach równocześnie, na część etatu, co znacząco utrudnia planowanie i wdrażanie bardziej złożonych inicjatyw.

Jednocześnie analiza odpowiedzi otwartych pokazuje, że doradcy zawodowi, którzy uznali, że realizują działania, które można uznać za dobre praktyki, często koncentrowali się na metodach pracy bezpośrednio z uczniem, diagnozie predyspozycji, indywidualnym doradztwie, stosowaniu innowacyjnych narzędzi oraz organizacji warsztatów i wizyt zawodoznawczych.

Tabela 26 Kategorie działań wartych upowszechnienia według doradców zawodowych

Typ szkoły	Kategorie działań	Opis przykładowych inicjatyw
Szkoły podstawowe	1. Edukacja poprzez doświadczenie	Wizyty zawodoznawcze, dni kariery, giełdy szkół, spotkania z absolwentami i przedstawicielami zawodów.
	2. Indywidualne planowanie kariery	Diagnoza predyspozycji, rozmowy trójstronne z uczniem i rodzicami, coaching kariery.
	3. Innowacyjne metody pracy	Gry edukacyjne, projekty tematyczne („Przygody przedsiębiorczego Dżeka”).
	4. Rozwój kompetencji społecznych i przedsiębiorczych	Konkursy zawodoznawcze, projekty ekonomiczne, autoprezentacje.
Szkoły zawodowe	1. Praktyczne przygotowanie do zawodu	Wizyty zawodoznawcze, targi pracy, warsztaty branżowe.

	2. Wsparcie wyboru ścieżki zawodowej	Dopasowanie działań doradczych do zainteresowań uczniów.
	3. Współpraca międzynarodowa	Projekty Erasmus+.
Szkoły ogólnokształcące	1. Integracja z rynkiem pracy	Spotkania z firmami, uczelniami, instytucjami prawnymi; współpraca z sądami.
	2. Rozwój świadomości zawodowej	„Giełda wartości” – priorytety przy wyborze kariery.
Szkoły policealne	1. Rozwijanie specjalizacji zawodowej	Wizyty zawodoznawcze związane z kierunkiem nauki, projekty z pracodawcami.

Źródło: opracowanie własne na podstawie zrealizowanych badań ankietowych wśród doradców zawodowych.

ZAGADNIENIE BADAWCZE 25: ANALIZA PORÓWNAWCZA PERSPEKTYW DYREKTORÓW I DORADCÓW ZAWODOWYCH

Różnica w odsetku odpowiedzi pozytywnych (dyrektorzy – 51,7%, doradcy – 33,7%) sugeruje, że dyrektorzy częściej postrzegają działania realizowane w szkole jako wartościowe, podczas gdy doradcy są bardziej ostrożni w przypisywaniu swoim inicjatywom miana „dobrych praktyk”. Może to wynikać z różnicy w perspektywie – dyrektorzy patrzą na doradztwo zawodowe z poziomu całej szkoły, uwzględniając np. duże wydarzenia czy współpracę z otoczeniem, natomiast doradcy oceniają swoje działania głównie pod kątem merytorycznym i indywidualnej pracy z uczniem.

Analiza zebranych danych pozwala także zauważyć zarówno liczne obszary wspólne, jak i wyraźne różnice między działaniami wskazywanymi przez dyrektorów szkół, a tymi proponowanymi przez doradców zawodowych.

Obszary wspólne:

- Bezpośredni kontakt uczniów z przedstawicielami zawodów – zarówno dyrektorzy, jak i doradcy wskazują na dużą wartość spotkań z rodzicami, absolwentami, lokalnymi przedsiębiorcami czy reprezentantami różnych profesji.
- Wizyty zawodoznawcze i poznawanie środowiska pracy – obie grupy uznają, że kontakt z realnym miejscem pracy jest jednym z najskuteczniejszych sposobów kształtowania orientacji zawodowej.
- Organizacja wydarzeń promujących zawody – dni kariery, tygodnie zawodowe, targi edukacyjne i konkursy zawodoznawcze są doceniane w obu perspektywach.
- Warsztaty i zajęcia praktyczne – w obu grupach pojawia się przekonanie, że działania angażujące uczniów w praktyczne doświadczenia zawodowe mają największą siłę oddziaływania.

Różnice w podejściu:

- Dyrektorzy częściej koncentrują się na działaniach o charakterze organizacyjnym i wizerunkowym szkoły: promocji oferty edukacyjnej, budowaniu partnerstw z pracodawcami, organizowaniu dużych wydarzeń (festiwale, dni otwarte). Widać w tym perspektywę zarządzania placówką oraz chęć podniesienia jej atrakcyjności w oczach potencjalnych uczniów i rodziców.
- Doradcy zawodowi kładą większy nacisk na indywidualizację wsparcia tj.: diagnozę predyspozycji, rozmowy z uczniami i rodzicami, coaching kariery, a także na nowoczesne metody pracy (gry edukacyjne, projekty tematyczne).

- W szkołach zawodowych dyrektorzy akcentują znaczenie praktyk i staży oraz formalnych umów z pracodawcami, natomiast doradcy skupiają się na przygotowaniu uczniów do wyboru specjalizacji i poszerzaniu wiedzy o rynku pracy.
- W szkołach ogólnokształcących dyrektorzy silniej podkreślają współpracę z uczelniami i projekty społeczno-edukacyjne, natomiast doradcy wskazują na potrzebę rozwijania refleksji nad wartościami i priorytetami przy wyborze kariery.

WNIOSKI

1. **Wiele działań jest wspólnych** i można je uznać za uniwersalne dobre praktyki możliwe do adaptowania w każdym typie szkoły.
2. **Część inicjatyw ma charakter specyficzny dla pełnionej funkcji**, dlatego warto zadbać, aby elementy indywidualnego doradztwa (podkreślane przez doradców) były równie doceniane i promowane przez kadrę kierowniczą.
3. **Integracja podejść obu grup może przynieść najlepsze efekty**, dlatego działania organizacyjne i promocyjne powinny iść w parze z indywidualnym wsparciem ucznia.
4. **Upowszechnianie dobrych praktyk** powinno obejmować zarówno model wydarzeń szkolnych, jak i metody pracy doradczej, tak, aby wzmocnić zarówno wymiar informacyjny, jak i rozwojowy doradztwa zawodowego.

ROZDZIAŁ 12: Zalecenia systemowe i praktyczne dla polityki edukacji

Ramy prawne i dokumentacja:

- Wprowadzić obowiązek konsultacji dokumentów doradczych z szerokim gronem interesariuszy (rada rodziców, samorząd uczniowski, pracodawcy, instytucje rynku pracy).
- Opracować jednolite wzorce dokumentacji oraz wdrożyć system monitoringu i ewaluacji faktycznej realizacji zapisów.
- Regularnie aktualizować podstawę programową w kierunku wzmocnienia treści praktycznych (prawo pracy, przedsiębiorczość, samozatrudnienie).

Organizacja i liczba godzin:

- Zwiększyć wymiar godzin przeznaczonych na doradztwo, szczególnie w klasach końcowych szkół ponadpodstawowych.
- Wprowadzić doradztwo zawodowe jako odrębny przedmiot, co podniesie jego rangę.
- Powiązać finansowanie doradztwa z dodatkowymi źródłami (np. fundusze unijne), aby zapewnić stabilność organizacyjną.

Kadry i prestiż zawodu doradcy:

- Stopniowo odchodzić od modelu, w którym doradztwo realizują wyłącznie nauczyciele przedmiotowi (należy zatrudniać doradców pełnoetatowych).
- Podnieść prestiż zawodu poprzez odrębną ścieżkę awansu oraz kampanie informacyjne podkreślające znaczenie doradztwa.

Kompetencje i rozwój zawodowy doradców:

- Rozwijać system certyfikacji kompetencji doradców i zapewnić dostęp do szkoleń finansowanych ze środków publicznych.
- Utworzyć regionalne sieci wsparcia doradców zawodowych sprzyjające wymianie doświadczeń.

Formy i metody pracy:

- Rozwinąć współpracę doradców z uczelniami i instytucjami badawczymi.
- Rozszerzyć wykorzystanie metod aktywizujących (warsztaty, symulacje, projekty grupowe).
- Wdrażać elastyczne formy zajęć dopasowane do potrzeb uczniów na różnych etapach edukacji.

Adresaci działań:

- Zapewnić wszystkim uczniom indywidualne konsultacje doradcze.
- Rozwinąć specjalistyczne programy wsparcia dla uczniów o szczególnych potrzebach edukacyjnych i z grup marginalizowanych.
- Prowadzić systematyczną diagnozę potrzeb uczniów i monitorować ich plany edukacyjno-zawodowe.

Technologie i materiały dydaktyczne:

- Doposażyć szkoły w nowoczesne narzędzia cyfrowe (platformy e-learningowe, VR, symulatory zawodowe, narzędzia diagnostyczne).
- Wprowadzić moduły orientacji cyfrowej jako obowiązkowy element programów szkolnych.
- Stworzyć repozytoria aktualnych, spersonalizowanych materiałów dydaktycznych dostosowanych do specyfiki lokalnych rynków pracy.

Warunki pracy doradców:

- Ustanowić minimalne standardy lokalowe i techniczne dla gabinetów doradczych.
- Wyposażyć szkoły w przestrzeń do indywidualnych rozmów w warunkach poufności.
- Zapewnić środki na nowoczesne narzędzia multimedialne i diagnostyczne.

Współpraca z instytucjami i otoczeniem:

- Rozwijać partnerstwa szkół z pracodawcami, uczelniami i instytucjami rynku pracy.
- Tworzyć wspólne projekty edukacyjno-zawodowe angażujące uczniów w realne zadania gospodarcze.
- Promować regionalne programy zatrzymywania absolwentów na lokalnym rynku pracy.

Perspektywa uczniów i absolwentów:

- Zwiększyć atrakcyjność zajęć poprzez praktyczne formy nauki oraz mentoring z udziałem absolwentów.
- Wprowadzić system ewaluacji zajęć oparty na opiniach uczniów.
- Rozwinąć programy pomostowe wspierające absolwentów w adaptacji do rynku pracy oraz platformy łączące ich z lokalnymi pracodawcami.

Rola rodziców i współpraca ze szkołą:

- Systematycznie badać opinie rodziców i rozwijać kanały komunikacji szkoła–rodzina.
- Włączać rodziców w proces doradczy poprzez warsztaty, konsultacje i udział w inicjatywach doradczych.
- Tworzyć formalne programy współpracy z rodzicami i promować ich rolę jako mentorów w procesie planowania kariery.

Upowszechnianie dobrych praktyk:

- Dokumentować i promować dobre praktyki (wizyty studyjne, projekty kompetencyjne, spotkania z pracodawcami).
- Utworzyć regionalną bazę przykładów skutecznych działań i udostępniać ją szkołom.
- Zapewnić wsparcie finansowe dla szkół wdrażających innowacyjne rozwiązania w doradztwie.

BIBLIOGRAFIA

Barańska M., Career Counseling in Early Childhood Education (Doradztwo zawodowe w edukacji wczesnoszkolnej). *Prima Educatione*, 2024, nr 8, s. 45–54. Adam Mickiewicz University, Lublin. DOI: 10.17951/pe.2024.8.45-54 researchportal.amu.edu.pljournals.umcs.pl (data dostępu 20.08.25).

Barańska, M. Doradztwo zawodowe jako działanie wartościowe i pożądane społecznie. *Pedagogika Społeczna Nova*, 2024. Tom 3, nr 6.

Borawska M., Fabrycka A., Pancer Z., Diagnoza w zakresie potencjału doradztwa edukacyjno-zawodowego w regionie. Centrum Edukacji Nauczycieli, Gdańsk 2014.

Commission Staff Working Document. Accompanying the Commission Proposal for a Council Recommendation on vocational education and training (VET) for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. COM (2020) 275 final.

Council Recommendation of 22 May 2018 on promoting common values, inclusive education, and the European dimension of teaching (2018/C 195/01), Page: C 195/2.

Dąbrowska-Nowak E., Malczewska M.; Korczyńska O., Stefaniak K., Romanowska-Zapart J.; Świat W., Gierowska A., Kotkiewicz M., Syrda J., Skrzyński M., Walczak-Gomuła M., Analiza postrzegania kształcenia zawodowego oraz wpływu doradztwa zawodowego na decyzje edukacyjne i zawodowe w województwie łódzkim. Biuro Planowania Regionalnego Województwa Łódzkiego, Łódź 2025.

Dziurkowska A., Skoryna M., Załoga E., Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego. Wzorcowe rozwiązania organizacyjne funkcjonowania WSDZ dla szkoły podstawowej. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017.

Fuchs P. (red.), Rutkowska Z., Stosio-Sielach E., Stronkowski P., Ewaluacja wsparcia doradztwa zawodowego w obszarze oświaty. Badanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego PO WER. Raport końcowy. Piotr Fuchs Smart Research dla MEiN, Poznań 2022.

Fuchs P., Kozak P., Rutkowska Z., Stosio-Sielach E., Metaewaluacja rezultatów działań PO WER w obszarze edukacji oraz rola e-materiałów w cyfryzacji oświaty. Raport końcowy, MEN, Poznań–Warszawa 2024.

Getting the most out of employer engagement in career guidance. OECD Education Policy Perspectives No. 36, 2021.

Gibas P., K. Heffner, M. Korzeniowski, B. Solga, T. Sołdra- Gwizdź, Rynek pracy jako obszar interwencji Regionalnego Programu Operacyjnego. Wpływ wybranych działań na poprawę sytuacji mieszkańców województwa opolskiego, Instytut Śląski, Opole 2021, ss. 202.

Gottfredson L., S., Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise, w: Career Choice and Development (3rd ed.), pod red D. Brown, L. Brooks. San Francisco, 1996.

Gwizdź O., Instytucje Poradnictwa Zawodowego w świetle planów i dążeń życiowych młodzieży Śląska Opolskiego, w: Młodzież-wykształcenie-praca. Dylematy w zmieniającej się rzeczywistości społecznej, pod red. T. Sołdry-Gwizdź, Instytut Śląski, Opole 1997, s. 23-34.

Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance. A Reference Framework for the EU and for the Commission. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), Tools No. 6 (2015).

Górka A. Adamczyk P.M., Model wspierający w doradztwie. Raport z badania doradców zawodowych w kontekście wdrażania ZSK. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2021.

Heffner K., B. Solga, Demografia, migracje i rynek pracy w badaniach Instytutu Śląskiego [w:] W służbie polskiej nauki i kultury – Instytut Śląski 1934-2024, red. L. Drożdż, P. Pałys, Opole 2024, s. 73-92.

<https://doradztwo.ore.edu.pl/programy-i-wsdz/> (data dostępu 20.0825).

Instytut Badań Edukacyjnych – raporty z lat 2023–2024.

Jeon, H., Yoon, S., i in. (2025). *Letters from Future Self: Augmenting the Letter-Exchange Exercise with LLM-based Agents to Enhance Young Adults' Career Exploration*. arXiv, luty 2025.

Koch-Kozioł M., Jak stworzyć wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego (WSDZ) i program realizacji doradztwa zawodowego na dany rok szkolny z przykładami dobrych praktyk dla szkoły podstawowej i ponadpodstawowej. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2023.

Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (1.07.2020).

Komunikat Komisji Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Utworzenie europejskiego obszaru edukacji do 2025 r. (COM(2020)0625) oraz towarzyszący mu dokument roboczy służb Komisji (SWD(2020)0212).

Lachowicz I., Innowacje pedagogiczne. Poradnik dla nauczycieli. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2023.

Mann A., Denis V., Chris Percy CH., Career ready? How schools can better prepare young people for working life in the era of COVID-19. OECD Education Working Papers No. 241, 2020.

Mascherini M., Ludwinek A., Vacas-Soriano C., Meierkord A., Gebel M., Mapping youth transitions in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) 2014.

Minister Edukacji i Nauki, Rozporządzenie z dnia 14 września 2023 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz.U. 2023 poz. 2102).

Ministerstwo Edukacji Narodowej, Program szkolenia dla osób realizujących zadania z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego (PO WER), 2018.

Musset P., Mýtna Kureková L., Working it out: Career guidance and employer engagement. OECD Education Working Paper No. 175 (2018).

Myszka-Strychalska L., Przygotowanie do startu w dorosłość – młodzież w okresie tranzytacji z edukacji na rynek pracy. Rocznik Andragogiczny, t. 25 (2018).

Najwyższa Izba Kontroli, Współpraca szkół z rodzicami w realizacji zadań wychowawczych. Informacja o wynikach kontroli. Warszawa 2018.

Neczaj-Świdorska R. (red.), Koch-Kozioł M., Mięczakowska A., Potrzeby szkoleniowe współczesnego doradcy zawodowego w nowoczesnej szkole. Raport, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2024.

OECD Getting the most out of employer engagement in career guidance. Education Policy Perspectives No. 36, 2021.

OECD Skills Strategy. Skills to shape a better future. OECD Publishing, Paris, 2019.

Pardej K., Pomoc doradcy zawodowego w wyborze technikum w opinii rodziców. Podstawy Edukacji. Education for Diversity, Equity and Inclusion, t. 17 (2024).

Pardej K., Pomoc doradcy zawodowego uczniom w wyborze szkoły ponadpodstawowej oraz zawodu poszukiwanego na rynku pracy. *Rynek Pracy* 2024, nr 1(188), s. 89–106.

Penszko P., Kompetencje cyfrowe uczniów w Polsce – co wiemy z badań międzynarodowych?, w: ANALIZY IBE DLA POLITYKI PUBLICZNEJ, Nr 3 (1/2025). kompetencje-cyfrowe-uczniow-w-polsce-analazy-ibe-3.pdf (data dostępu 20.08.2025).

Pietruk W., Warsztat pracy szkolnego doradcy zawodowego. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, nr 2/2024.

Podwójcic K., Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2015, s. 116;

Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie. Warszawa 2020. Załącznik do uchwały nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r.

Potocka A., Waszkowska M., Zastosowanie modelu „Wymagania pracy – Zasoby” do badania związku między satysfakcją zawodową, zasobami pracy, zasobami osobistymi pracowników i wymaganiami pracy. *Medycyna Pracy*, 2013, 64(2).

Prawo oświatowe (Dz. U z 2021 r. poz. 1082 ze zm.); art. 26a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. §2 r.

Rahman, M., Figliolini, S., i in. (2023). Artificial Intelligence in Career Counseling: A Test Case with ResumAI. arXiv, sierpień 2023.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 16.08.2018 r. w sprawie doradztwa zawodowego. Dz.U. 2018 poz. 1675 (z późn. zm.)

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego. Warszawa, 2019 r. (Dz.U. 2019 poz. 325). §6 ust. 2 (s. 3); §8 ust. 1–2 wraz z załącznikami: załącznik nr 1-przedszkola, oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych i inne formy wychowania przedszkolnego; załącznik nr 2-klasy I-VI szkół podstawowych; załącznik nr 3-klasy VII i VIII szkół podstawowych i szkoły ponadpodstawowe; załącznik nr 4-branżowe szkoły I stopnia; załącznik nr 5-licea ogólnokształcące; załącznik nr 6-technika; załącznik nr 7-§2 rozporządzenia-branżowe szkoły II stopnia, szkoły policealne i szkoły dla dorosłych.

Solga B., Stan i perspektywy edukacji ustawicznej w województwie opolskim. Rekomendacje działań, „Studia Śląskie”, t.86-87/2020, s. 123-143.

Solga B. (red.), Migracje i rozwój regionu, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2023, ss. 222.

Solga B., O. Gwiżdż, Popyt na pracę w województwie opolskim. Skrót z raportu z badań, PIN-Institut Śląski w Opolu, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, Pracownia Badań Społecznych „Sondaż”, Opole 2017, ss. 37.

Sołdra-Gwiżdż T., Gwiżdż O., Aspiracje zawodowe i edukacyjne młodzieży Śląska Opolskiego, w: Między edukacją a pracą. Kształcenie i zatrudnienie, Opole 1998, s. 51-62.

Sołdra-Gwiżdż T., Gwiżdż O., Aspiracje zawodowe i edukacyjne, plany i dążenia życiowe młodzieży szkół ponadgimnazjalnych Opola, *Śląsk Opolski*, 2006, nr 1.

Sołdra-Gwiżdż T., Gwiżdż O., Aspiracje zawodowe i edukacyjne, plany i dążenia życiowe młodzieży szkół ponadgimnazjalnych woj. opolskiego, w: Rynek pracy a aspiracje zawodowe i edukacyjne młodzieży. Stan i prognoza, pod red. nauk. T. Sołdry-Gwiżdż, i K. Szczygielskiego, Opole 2007, s. 121-160.

Strategia umiejętności OECD: Polska. Wnioski i rekomendacje. Streszczenie raportu. Warszawa 2019.

Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. O Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (tekst jedn.: Dz.U. Z 2020 r., poz. 226.

Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi. Teraźniejszość i przyszłość. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEziU), Warszawa 2013.

Ye Jian-Hong; Lee Yi-Sang; He Zhen, The Relationship Among Expectancy Belief, Course Satisfaction, Learning Effectiveness, and Continuance Intention in Online Courses of Vocational-Technical Teachers College Students. *Frontiers in Psychology*. 2022.

Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część szczegółowa). Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie. Warszawa 2020.

SPIS ILUSTRACJI

Tabela 1 Jak Pan/i ocenia określoną w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. podstawę programową z zakresu doradztwa zawodowego. W jakim stopniu określone w podstawie treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego sprzyjają poszczególnym wymienionym kwestiom?..... 18

<i>Tabela 2 Czy Pana/i zdaniem określona w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. minimalna liczba godzin zajęć z doradztwa zawodowego jest odpowiednia i umożliwia pełną realizację treści programowych, czy też jest nieodpowiednia i nie umożliwia pełnej realizacji treści programowych?</i>	<i>19</i>
<i>Tabela 3 Co Pan/i sądzi o wprowadzeniu przedmiotu/zajęć z doradztwa zawodowego w wymiarze minimum 1 semestru?</i>	<i>20</i>
<i>Tabela 4 Jeżeli w Pana/i szkole w roku szkolnym 2023/2024 były realizowane takie zajęcia to proszę zaznaczyć, w których klasach i wpisać w jakim wymiarze godzin.</i>	<i>22</i>
<i>Tabela 5 Proszę określić na skali od 1 do 5 (gdzie 1 oznacza najmniej, a 5 najbardziej skuteczny), który sposób prowadzenia zajęć z doradztwa zawodowego z uczniami przynosi Pana/i zdaniem najlepsze efekty?.....</i>	<i>29</i>
<i>Tabela 6 W jakiej formie powinny być Pana/i zdaniem prowadzone zajęcia z doradztwa zawodowego?.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabela 7 W jaki sposób szkolne zajęcia z doradztwa zawodowego były prowadzone najczęściej, a w jaki najrzadziej?</i>	<i>30</i>
<i>Tabela 8 Jak w skali od 1 (ocena najniższa) do 5 (ocena najwyższa) ocenia Pan/i jakość form kształcenia ukierunkowanych na podnoszenie wiedzy i kwalifikacji z zakresu doradztwa zawodowego?.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabela 9 Proszę wskazać elementy wyposażenia, którymi dysponuje szkoła.</i>	<i>52</i>
<i>Tabela 10 Jak często w roku szkolnym 2023/2024 szkoła współpracowała z innymi instytucjami przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?.....</i>	<i>56</i>
<i>Tabela 11 Jak często w roku szkolnym 2023/2024 współpracował/a Pan/i z innymi instytucjami przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?.....</i>	<i>57</i>
<i>Tabela 12 W jakim stopniu poniższe czynniki stanowią barierę w świadczeniu doradztwa zawodowego? Proszę ocenić na skali, na której 1 oznacza, że dany czynnik nie stanowi problemu, a 5, że stanowi bardzo poważny problem.</i>	<i>66</i>
<i>Tabela 13 W jakim stopniu poniższe czynniki stanowią barierę w świadczeniu doradztwa zawodowego? Proszę ocenić na skali, na której 1 oznacza, że dany czynnik nie stanowi problemu, a 5, że stanowi bardzo poważny problem.</i>	<i>66</i>
<i>Tabela 14 Jakiego rodzaju wsparciem jako przedstawiciel szkoły jest Pan/i zainteresowany/a? Proszę wskazać 4 najważniejsze potrzeby.....</i>	<i>70</i>
<i>Tabela 15 Jakiego rodzaju wsparciem jest Pan/i zainteresowany/a? Proszę wskazać 4 najważniejsze potrzeby.</i>	<i>70</i>
<i>Tabela 16 Czy zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami?.....</i>	<i>74</i>
<i>Tabela 17 Co byś zmienił/a w sposobie prowadzenia szkolnych zajęć z doradztwa zawodowego?..</i>	<i>78</i>
<i>Tabela 18 Czego w szczególności chciałbyś/chciałabyś się dowiedzieć na zajęciach z doradztwa zawodowego?.....</i>	<i>79</i>
<i>Tabela 19 Jaki jest profil klasy, w którym się uczysz?</i>	<i>85</i>

<i>Tabela 20 Jakiego zawodu się uczysz?</i>	86
<i>Tabela 21 Jakiego zawodu się uczysz?</i>	88
<i>Tabela 22 Jaki zawód doradził/a Pan/i dziecku?</i>	110
<i>Tabela 23 Jak Pan/i ocenia jakość współpracy z doradcą zawodowym zatrudnionym w szkole, w której uczy się Pana/i dziecko?</i>	117
<i>Tabela 24 Jakimi informacjami jest Pan/i zainteresowany/a</i>	120
<i>Tabela 25 Kategorie działań wartych upowszechnienia według dyrektorów szkół</i>	123
<i>Tabela 26 Kategorie działań wartych upowszechnienia według doradców zawodowych</i>	124
<i>Wykres 1 Czy w roku szkolnym 2023/2024 szkoła posiadała dokumenty regulujące sposób świadczenia doradztwa zawodowego?</i> 16	
<i>Wykres 2 Jakie dokumenty regulujące sposób świadczenia doradztwa zawodowego obowiązywały w szkole w roku szkolnym 2023/2024?</i>	16
<i>Wykres 3 Czy dokumenty regulujące sposób świadczenia doradztwa zawodowego w roku szkolnym 2023/2024 były poddane konsultacjom?</i>	16
<i>Wykres 4 Z kim były konsultowane dokumenty regulujące sposób świadczenia doradztwa zawodowego w roku szkolnym 2023/2024?</i>	17
<i>Wykres 5 Czy w Pana/i szkole w roku szkolnym 2023/2024 były realizowane zadania z zakresu doradztwa zawodowego?</i>	22
<i>Wykres 6 Jeśli w roku szkolnym 2023/2024 w szkole realizowano doradztwo edukacyjno-zawodowe to jakie było źródło finansowania doradztwa na terenie szkoły?</i>	23
<i>Wykres 7 Czy w Pana/i szkole w roku szkolnym 2023/2024 zadania z zakresu doradztwa zawodowego realizował doradca zawodowy, który był zatrudniony wyłącznie do realizacji przedmiotu doradztwo zawodowe czy nauczyciel, który w ramach swojego etatu realizował działania z zakresu doradztwa zawodowego?</i>	24
<i>Wykres 8 Jeśli w roku szkolnym 2023/2024 zadania z zakresu doradztwa zawodowego nie były realizowane przez specjalnie zatrudnionego do tego celu doradcę zawodowego, to proszę wskazać kto zajmował się doradztwem zawodowym w Państwa szkole?</i>	25
<i>Wykres 9 W jaki sposób doradztwo zawodowe było realizowane w szkole w roku szkolnym 2023/2024?</i>	26
<i>Wykres 10 Czy w roku szkolnym 2023/2024 w realizację zadań z zakresu doradztwa zawodowego byli zaangażowani inni pracownicy szkoły?</i>	26
<i>Wykres 11 Czy w roku szkolnym 2023/2024 w szkole z udzielano uczniom pomocy psychologiczno-pedagogicznej w formie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu oraz planowaniem kształcenia i kariery zawodowej?</i>	27
<i>Wykres 12 Czy w szkole istnieje ośrodek, którego celem jest wsparcie uczniów w procesie wyboru dalszej drogi kształcenia oraz zawodu np. Szkolny Ośrodek Kariery?</i>	27

Wykres 13 Jak często na szkolne zajęcia z doradztwa zawodowego byli zapraszani goście np.: pracodawcy, osoby wykonujące różne zawody, przedstawiciele urzędów pracy, agencji zatrudnienia, absolwenci Twojej szkoły?	31
Wykres 14 Jak często zajęcia z doradztwa zawodowego były prowadzone poza szkołą np.: w formie wizyt na targach pracy lub wizyt studyjnych w firmach, na targach edukacyjnych lub dniach otwartych w szkołach i na uczelniach wyższych?	32
Wykres 15 Czy w roku szkolnym 2023/2024 działania w obszarze doradztwa zawodowego kierował/a Pan/i do rodziców uczniów?	33
Wykres 16 Jakiego typu działania w roku szkolnym 2023/2024 kierował/a Pan/i do rodziców uczniów?	35
Wykres 17 Proszę zaznaczyć swoją płeć	37
Wykres 18 Ile ma Pan/i lat?	37
Wykres 19 Od jak dawna pracuje Pan/i jako doradca zawodowy?	38
Wykres 20 W ilu miejscach (szkołach, placówkach, instytucjach) w roku szkolnym 2023/2024 prowadził/a Pan/i zajęcia z doradztwa zawodowego?	38
Wykres 21 Czy poza pracą jako doradca zawodowy w roku szkolnym 2023/2024 był Pan/i zatrudniony/a na jakimś innym stanowisku?	39
Wykres 22 Czy ukończył/a Pan/i studia z zakresu doradztwa zawodowego?	41
Wykres 23 Czy ukończył/a Pan/i kursy z zakresu doradztwa zawodowego?	41
Wykres 24 Czy w okresie ostatnich dwóch lat uczestniczył/a Pan/i w formach kształcenia ukierunkowanych na podnoszenie wiedzy i kwalifikacji z zakresu doradztwa zawodowego?	43
Wykres 25 Czy w trakcie prowadzenia zajęć z uczniami wykorzystuje Pan/i nabytą wiedzę i umiejętności?	44
Wykres 26 Czy na zajęciach z doradztwa zawodowego korzysta Pan/i z technologii ICT np. Internetu, komputerów, smartfonów itp.?	46
Wykres 27 Czy zajęcia z doradztwa zawodowego prowadzi Pan/i z wykorzystaniem materiałów multimedialnych, takich jak np. filmy dotyczące różnych zawodów?	46
Wykres 28 Jak często szkolne zajęcia z doradztwa zawodowego były prowadzone z wykorzystaniem Internetu, komputerów, smartfonów itp.?	47
Wykres 29 Jak często szkolne zajęcia z doradztwa zawodowego były prowadzone z wykorzystaniem materiałów multimedialnych, takich jak np. filmy dotyczące różnych zawodów?	47
Wykres 30 Czy zna Pan/i opracowane przez Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE) materiały, które mają na celu wsparcie procesu doradztwa zawodowego i czy korzysta Pan/i z tych materiałów?	49
Wykres 31 Czy zna Pan/i badanie „Barometr Zawodów”?	49
Wykres 32 Czy wykorzystuje Pan/i wyniki tego badania w trakcie realizacji zajęć z doradztwa zawodowego?	49

Wykres 33 Czy w szkole jest oddzielny pokój/ gabinet, w którym osoba realizująca doradztwo zawodowe może udzielać porad uczniom?	52
Wykres 34 Czy w roku szkolnym 2023/2024 szkoła współpracowała z innymi instytucjami przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?	55
Wykres 35 Czy w roku szkolnym 2023/2024 współpracował/a Pan/i z innymi instytucjami przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?	55
Wykres 36 Czego, w roku szkolnym 2023/2024, dotyczyła współpraca z podmiotami zewnętrznymi przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?	59
Wykres 37 Czego, w roku szkolnym 2023/2024, dotyczyła współpraca z podmiotami zewnętrznymi przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?	60
Wykres 38 Dlaczego w roku szkolnym 2023/2024 szkoła nie współpracowała z innymi instytucjami przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?	61
Wykres 39 Dlaczego nie współpracował/a Pan/i z innymi instytucjami przy realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego?	62
Wykres 40 Czy jako przedstawiciel szkoły jest Pan/i zainteresowany /a udziałem w formach wsparcia mających na celu rozwój doradztwa zawodowego?	69
Wykres 41 Czy jest Pan/i zainteresowany/na udziałem w formach wsparcia mających na celu rozwój doradztwa zawodowego?	69
Wykres 42 Czy uczestniczyłeś/aś w szkolnych zajęciach z doradztwa zawodowego?	73
Wykres 43 Jak często szkolne zajęcia z doradztwa zawodowego były prowadzone z wykorzystaniem Internetu, komputerów, smartfonów itp.?	73
Wykres 44 Jak oceniasz szkolne zajęcia z doradztwa zawodowego? Czy zajęcia z doradztwa zawodowego były interesujące?	74
Wykres 45 Czy Twoim zdaniem w szkole powinno być więcej zajęć z doradztwa zawodowego?	77
Wykres 46 Czy chciałbyś/abyś uczestniczyć w zajęciach z doradztwa zawodowego?	78
Wykres 47 Co planujesz robić po ukończeniu szkoły, w której obecnie się uczysz?	81
Wykres 48 Czy przed podjęciem decyzji o tym, co będziesz robić dalej w życiu, pytałeś o radę inne osoby?	81
Wykres 49 Kogo pytałeś o radę?	82
Wykres 50 Kto przede wszystkim pomógł Ci w podjęciu decyzji?	82
Wykres 51 Czy obecnie się uczysz?	84
Wykres 52 W jakiej szkole obecnie się uczysz?	85
Wykres 53 W jakiej szkole obecnie się uczysz?	87
Wykres 54 Czy kontynuujesz naukę zawodu, w którym kształciłeś/aś się w poprzedniej szkole?	90
Wykres 55 Co spowodowało, że wybrałeś/aś właśnie ten zawód?	91
Wykres 56 Dlaczego wybrałeś/aś właśnie tę szkołę?	92

Wykres 57 <i>Czy jesteś zadowolony z wyboru szkoły, w której obecnie się uczysz?</i>	92
Wykres 58 <i>Czy szkoła, w której się obecnie uczysz leży na terenie województwa opolskiego?</i>	93
Wykres 59 <i>Dlaczego nie kontynuujesz nauki w województwie opolskim?</i>	94
Wykres 60 <i>Czy obecnie pracujesz?</i>	94
Wykres 61 <i>Czy praca, którą wykonujesz jest zgodna z zawodem, w którym się kształcisz?</i>	95
Wykres 62 <i>Gdzie pracujesz?</i>	95
Wykres 63 <i>Na podstawie jakiej umowy jesteś zatrudniony/a?</i>	96
Wykres 64 <i>W jakim wymiarze czasu pracy pracujesz?</i>	96
Wykres 65 <i>Jaki rodzaj pracy wykonujesz?</i>	97
Wykres 66 <i>Jakie są Twoje miesięczne zarobki netto (czyli na rękę)?</i>	97
Wykres 67 <i>Czy pracujesz na terenie województwa opolskiego?</i>	98
Wykres 68 <i>Czy działalność gospodarcza, którą prowadzisz jest zarejestrowana na terenie województwa opolskiego?</i>	98
Wykres 69 <i>Czy jesteś zadowolony z pracy, w której obecnie pracujesz?</i>	98
Wykres 70 <i>Co planujesz robić po ukończeniu szkoły, w której obecnie się uczysz?</i>	100
Wykres 71 <i>Czy przed podjęciem decyzji o tym, co będziesz robić dalej w życiu pytałeś/aś o radę inne osoby?</i>	100
Wykres 72 <i>Kogo pytałeś o radę?</i>	101
Wykres 73 <i>Kto przede wszystkim pomógł Ci w podjęciu decyzji?</i>	102
Wykres 74 <i>Porównanie planów uczniów i absolwentów</i>	103
Wykres 75 <i>Porównanie źródeł wsparcia uczniów i absolwentów</i>	104
Wykres 76 <i>Czy zna Pan/i badanie „Barometr Zawodów”</i>	106
Wykres 77 <i>Czy rozmawiał/a Pan/i z dzieckiem na temat wyboru przyszłej szkoły?</i>	107
Wykres 78 <i>Jaką szkołę doradził/a Pan/i dziecku?</i>	107
Wykres 79 <i>Jaką szkołę doradził/a Pan/i dziecku?</i>	107
Wykres 80 <i>Co spowodowało, że polecił/a Pan/i dziecku właśnie tę szkołę?</i>	108
Wykres 81 <i>Czy szkoła, którą polecił/a Pan/i dziecku leży na terenie województwa opolskiego?</i> ...	108
Wykres 82 <i>Dlaczego nie polecił/a Pan/i dziecku kontynuacji nauki w województwie opolskim?</i> ...	109
Wykres 83 <i>Czy doradzał/a Pan/i dziecku wybór zawodu?</i>	109
Wykres 84 <i>Czy polecił/a Pan/i dziecku kontynuację nauki zawodu, w którym kształci się w obecnej szkole?</i>	110
Wykres 85 <i>Co spowodowało, że doradził/a Pan/i dziecku właśnie ten zawód?</i>	113
Wykres 86 <i>Czy rozmawiając z dzieckiem na temat jego dalszych planów edukacyjno-zawodowych korzystał/a Pan/i z wyników badania „Barometr Zawodów”?</i>	114

Wykres 87 Czy Pana/i zdaniem organizowanie przez szkołę działań z zakresu doradztwa zawodowego, które są adresowane do rodziców uczniów jest potrzebne?.....	115
Wykres 88 Czy w roku szkolnym 2023/2024 uczestniczył/a Pan/i w kierowanych do rodziców działaniach z zakresu doradztwa zawodowego, które były organizowane w szkole, w której uczy się Pana/i dziecko?.....	116
Wykres 89 Czy wsparcie udzielone w ramach tych działań wsparcie było Pana/i zdaniem kompletne i wyczerpujące?.....	116
Wykres 90 Czy jest Pan/i zainteresowany/a udziałem w zajęciach z doradztwa zawodowego dotyczących planowania kariery edukacyjno-zawodowej przez Pana/i dziecko?	119
Wykres 91 W jakich formach doradztwa zawodowego chciałby/a Pan/i uczestniczyć	119
Wykres 92 Jak często może Pan/i uczestniczyć w takich zajęciach?	120
Wykres 93 Ile czasu może Pan/i poświęcić na udział w takich zajęciach?	120
Wykres 94 Czy chciałby/aby Pan/i opowiedzieć uczniom szkoły, do której chodzi Pana/i dziecko o specyfice zawodu/stanowiska, na którym Pan/i pracuje?.....	121
Wykres 95 Czy w szkole były realizowane działania w zakresie doradztwa zawodowego, które warto upowszechnić, jako przykład dobrej praktyki?	123
Wykres 96 Czy realizował/a Pan/i jakieś działania w zakresie doradztwa zawodowego, które warto upowszechnić jako przykład dobrej praktyki?	124