



Uniwersytet
Ekonomiczny
w Katowicach



CENTRUM
BADAŃ
I ROZWOJU

**Ocena efektywności doradztwa zawodowego
w województwie śląskim z rekomendowanymi
możliwościami jego rozwoju.**

**Analiza jakościowa i ilościowa działań podejmowanych
w regionie w obszarze doradztwa i poradnictwa
zawodowego, zarówno na poziomie systemu oświaty,
jak i instytucji rynku pracy.**



Województwo
Śląskie

Katowice, sierpień 2025



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



str. 1

Autorzy opracowania:

dr inż. Kamila Bartuś

dr hab. Magdalena Jaciow, prof. UE

dr Kinga Hoffmann-Burdzińska

mgr Adrian Wawro

lic. Marcin Dusza

lic. Grzegorz Filipowski

lic. Dominik Depta

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach Centrum Badań i Rozwoju

ul. 1 Maja 50

40-287 Katowice

tel. +48 32 257 73 33

cbir@ue.katowice.pl

www.ue.katowice.pl/cbir

Spis treści

1. Streszczenie	4
2. Wprowadzenie	5
3. Opis zastosowanej metodologii.....	7
4. Opis wyników analizy	12
4.1 Treści przekazywane przez doradców zawodowych i nauczycieli	15
4.2 Określenie zakresu i form współpracy doradców zawodowych z instytucjami wspierającymi system oświaty	24
4.3 Wskazanie najbardziej skutecznych metod i narzędzi badań predyspozycji i preferencji zawodowych.....	30
4.4 Analiza wymiaru zatrudnienia doradców w placówkach prowadzonych przez poszczególne organy prowadzące	39
4.5 Badanie efektywności zajęć grupowych i porad i konsultacji indywidualnych z zakresu doradztwa zawodowego	53
4.6 Określenie optymalnej wartości wymiaru etatu doradcy zawodowego.....	63
4.7 Ocena i analiza treści programowych z doradztwa zawodowego	72
4.8 Ocena przydatności zajęć w kontekście planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej przez uczniów.....	80
4.9 Ewaluacja - ustalenie słabych i mocnych stron obecnego modelu doradztwa	88
5. Wnioski i rekomendacje	94
6. Spis tabel	99
7. Spis rysunków	100
8. Załączniki	102

1. Streszczenie

Niniejszy dokument ma na celu przedstawić wyniki przeprowadzonej analizy ilościowej i jakościowej efektywności doradztwa zawodowego w województwie śląskim wraz z rekomendowanymi możliwościami jego rozwoju. Badania dotyczyły między innymi działań podejmowanych w regionie w obszarze doradztwa i poradnictwa zawodowego, zarówno na poziomie systemu oświaty, jak i instytucji rynku pracy. W trakcie realizacji zebrano opinie różnych grup interesariuszy w zakresie doradztwa zawodowego, które osiągnięto poprzez przeprowadzenie badań ilościowych od kwietnia do czerwca 2025 roku na łącznej próbie 1557 osób oraz badań jakościowych od maja do czerwca 2025 roku na łącznej próbie 68 osób. Dotarcie do tak dużej grupy respondentów pozwoliło na opracowanie raportu, który przedstawia wyniki ośmiu kluczowych z punktu widzenia realizacji badania obszarów, na który składają się:

- analiza treści przekazywanych przez doradców zawodowych i nauczycieli,
- określenie zakresu i form współpracy doradców zawodowych z innymi jednostkami wskazanymi w ustawie z dnia 14 grudnia 2016 roku Prawo Oświatowe (tj. Dz.U. z 2024 roku poz. 737 ze zm.),
- wskazanie skutecznych metod i narzędzi badań predyspozycji i preferencji zawodowych,
- analiza wymiaru zatrudnienia doradców w placówkach prowadzonych przez poszczególne organy prowadzące,
- badanie efektywności zajęć grupowych i indywidualnych z zakresu doradztwa,
- określenie optymalnej wartości wymiaru etatu doradcy zawodowego,
- sprawdzenie treści w ramach doradztwa zawodowego,
- ocena przydatności zajęć w kontekście planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej przez uczniów.

Ostatnim elementem raportu jest ustalenie słabych i mocnych stron obecnego modelu doradztwa, wskazanie wniosków i rekomendacji wraz ze wskazaniem sposobu ich wdrożenia oraz adresatów. Całość opracowania wieńczy podsumowanie.

2. Wprowadzenie

Doradztwo zawodowe, mimo że w wielu aspektach bywa marginalizowane i niedoceniane, odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu ścieżek edukacyjnych i zawodowych osób w różnym wieku. Ma istotny wpływ na ich rozwój osobisty oraz sytuację na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. W dobie intensywnych przemian technologicznych, gospodarczych i społecznych, właściwe i efektywne wsparcie w zakresie planowania kariery zawodowej staje się nieodzownym elementem zarówno edukacji, jak i rynku pracy.

Województwo śląskie, jako jedno z najludniejszych i najbardziej uprzemysłowionych regionów kraju, stoi przed trudnymi i specyficznymi wyzwaniami związanymi nie tylko z transformacją przemysłową, a co za tym idzie z przekształcaniem lokalnego rynku pracy, ale także z koniecznością dostosowania kompetencji mieszkańców regionu do zmieniających się potrzeb współczesnej gospodarki. W tym kontekście efektywne doradztwo zawodowe nabiera istotnego znaczenia zarówno na etapie edukacji w szkołach podstawowych, ponadpodstawowych, jak i na studiach wyższych, a także w instytucjach rynku pracy i instytucjach pośredniczących (m. in. agencje zatrudnienia).

Niniejszy raport ma na celu przedstawienie aktualnego stanu doradztwa zawodowego w województwie śląskim, identyfikację kluczowych problemów i potrzeb w tym obszarze, a także sformułowanie rekomendacji zmierzających do usprawnienia systemu wsparcia zawodowego. Szczególny nacisk położono na działania skierowane zarówno do młodzieży, która w niedalekiej przyszłości wejdzie na lokalny rynek pracy, jak i do osób dorosłych, już na nim funkcjonujących.

Głównym celem niniejszego raportu jest ocena efektywności doradztwa zawodowego w województwie śląskim oraz przedstawienie rekomendowanych kierunków jego dalszego rozwoju. Dokument skoncentrowany jest na analizie jakościowej i ilościowej działań podejmowanych w regionie w obszarze doradztwa i poradnictwa zawodowego, zarówno na poziomie systemu oświaty, jak i instytucji rynku pracy. Cel ten zrealizowano poprzez następujące cele szczegółowe:

- przedstawienie obecnie funkcjonującego modelu doradztwa zawodowego w Polsce w odniesieniu do regionu (województwa śląskiego),
- przeprowadzenie analizy jakościowej wybranych treści programowych z doradztwa zawodowego,

- przeprowadzenie analizy w zakresie współpracy doradców zawodowych (w tym nauczycieli i wychowawców) z innymi podmiotami zarówno przy opracowaniu treści programowych, jak i podczas realizacji zajęć z uczniami,
- badanie opinii uczniów w zakresie doradztwa zawodowego, z uwzględnieniem ich frekwencji na zajęciach z doradztwa zawodowego,
- przeprowadzenie analizy wykorzystywanych narzędzi służących do badań predyspozycji i preferencji zawodowych wśród uczniów i innych metod wykorzystywanych w doradztwie zawodowym,
- przeprowadzenie analizy wymiaru zatrudnienia doradców w placówkach prowadzonych przez poszczególne organy prowadzące,
- przeprowadzenie analizy słabych i mocnych stron obecnie funkcjonujących modeli w zakresie doradztwa zawodowego, wykorzystywanych w badanych jednostkach,
- przygotowanie rekomendacji dotyczących wdrożenia działań usprawniających realizację doradztwa i poradnictwa zawodowego w województwie śląskim.

W wyniku przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych opracowano pogłębioną analizę aktualnego stanu doradztwa zawodowego w szkołach ponadpodstawowych województwa śląskiego. Analiza ta objęła identyfikację dobrych praktyk, barier oraz obszarów wymagających wsparcia. Raport zawiera również wnioski i rekomendacje ukierunkowane na zwiększenie skuteczności oraz dostępności grupowego doradztwa zawodowego oraz porad i konsultacji indywidualnych dla uczniów, tak, aby młodzież mogła lepiej przygotować się do wejścia na lokalny rynek pracy lub kontynuacji edukacji na wybranym przez siebie kierunku bądź specjalności.

3. Opis zastosowanej metodologii

Istotnym celem realizowanego badania jest między innymi zbadanie opinii różnych grup interesariuszy w zakresie doradztwa zawodowego, które osiągnięto poprzez przeprowadzenie badań ilościowych i jakościowych od kwietnia do czerwca 2025 roku. Badania ilościowe przeprowadzono na łącznej próbie 1557 osób, z wykorzystaniem następujących technik badawczych:

- CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing), wspomaganego komputerowo wywiadu telefonicznego z przeszkolonym ankieterem, którą zbadano łącznie 747 respondentów,
- CAWI (Computer Assisted Web Interview), wspomaganego komputerowo wywiadu przy pomocy strony internetowej, na której mieściły się pytania ankietowe, którą zbadano łącznie 810 respondentów.

Próba badawcza w zrealizowanych badaniach ilościowych składała się z:

- 1) 159 dyrektorów placówek edukacyjnych w województwie śląskim, z czego:
 - 110 dyrektorów publicznych placówek edukacyjnych,
 - 49 dyrektorów prywatnych placówek edukacyjnych
- 2) 170 doradców zawodowych (nauczycieli, wychowawców, pedagogów oraz psychologów) zatrudnionych w placówkach edukacyjnych w województwie śląskim, z czego:
 - 120 doradców zawodowych zatrudnionych w publicznych placówkach,
 - 50 doradców zawodowych zatrudnionych w prywatnych placówkach.
- 3) 810 uczniów placówek edukacyjnych w województwie śląskim, z czego:
 - 570 uczniów publicznych placówek edukacyjnych,
 - 240 uczniów prywatnych placówek edukacyjnych.
- 4) 293 przedstawicieli instytucji rynku pracy w województwie śląskim, z czego:
 - 23 doradców zawodowych zatrudnionych w publicznych służbach zatrudnienia,
 - 10 przedstawicieli kadry zarządzającej ochotniczych hufców pracy,
 - 260 doradców zatrudnionych w instytucjach szkoleniowych, a także przedstawiciele kierownictwa instytucji dialogu społecznego oraz stowarzyszeń.

- 5) 125 przedstawicieli instytucji pośredniczących rynku pracy w woj. śląskim – kadry zarządzającej oraz doradców zatrudnionych w agencjach zatrudnienia.

Tabela 1 Osiągnięty rozkład próby badawczej w badaniach ilościowych

Typ instytucji	Grupa osób badanych	Wielkość próby
Publiczne i prywatne placówki edukacyjne:	Dyrektorzy	159
	Doradcy zawodowi (w tym nauczyciele)	170
	Uczniowie	810
Instytucje rynku pracy:	Publiczne służby zatrudnienia	23
	Ochotnicze Hufce Pracy	10
	Instytucje szkoleniowe, dialogu społecznego, stowarzyszenia	260
Instytucje pośredniczące rynku pracy:	Agencje zatrudnienia	125

Źródło: opracowanie na podstawie przeprowadzonych badań własnych

W toku przeprowadzonych badań ankietowych zrealizowano wszystkie założone przed realizacją badań ankietowych minimalne współczynniki responsywności dla wszystkich grup respondentów.

Tabela 2 Wskaźnik responsywności grup respondentów w badaniach ilościowych

Grupa osób badanych	Założona próba	Zrealizowana próba	Response rate
Dyrektorzy	150	159	106%
Doradcy zawodowi (w tym nauczyciele)	150	170	113%
Uczniowie	800	810	101%
Publiczne służby zatrudnienia	17	23	135%
Ochotnicze Hufce Pracy	6	10	167%
Instytucje szkoleniowe, dialogu społecznego i stowarzyszenia	254	260	102%
Agencje zatrudnienia	123	125	102%

Źródło: opracowanie na podstawie przeprowadzonych badań własnych

W badaniach ilościowych wykorzystano 4 zaprojektowane kwestionariusze ankietowe (stanowią załącznik do raportu):

- dla dyrektorów placówek edukacyjnych, składający się z 19 pytań właściwych oraz 3 pytań metryczkowych,
- dla doradców zawodowych zatrudnionych w placówkach edukacyjnych, składający się z 28 pytań właściwych oraz 7 pytań metryczkowych,
- dla przedstawicieli instytucji rynku pracy (szkoleniowych, dialogu społecznego, stowarzyszeń) oraz instytucji pośredniczących – agencji zatrudnienia, składający się z 19 pytań właściwych oraz 6 pytań metryczkowych,
- dla uczniów placówek edukacyjnych, składający się z 27 pytań właściwych oraz 4 pytań metryczkowych.

W okresie od maja do czerwca 2025 roku przeprowadzone zostały badania jakościowe na łącznej próbie 68 osób, z wykorzystaniem techniki indywidualnych wywiadów pogłębionych IDI (Individual In-depth Interview). W badaniu tym uczestniczyło:

- 10 doradców zawodowych (nauczycieli, wychowawców, pedagogów, psychologów) zatrudnionych w placówkach edukacyjnych,
- 10 przedstawicieli instytucji rynku pracy: instytucji szkoleniowych, instytucji dialogu społecznego oraz stowarzyszeń,
- 12 przedstawicieli biur karier uczelni wyższych w województwie śląskim,
- 36 przedstawicieli poradni psychologiczno-pedagogicznych w województwie śląskim.

Średni czas wywiadu zarówno z doradcą zawodowym, jak i przedstawicielem instytucji rynku pracy wynosił ponad 30 minut. Z kolei średni czas wywiadu z przedstawicielem biura karier wynosił ponad 40 minut, natomiast z przedstawicielem poradni psychologiczno-pedagogicznej blisko 30 minut.

W przypadku badań jakościowych na grupach przedstawicieli biur karier śląskich uczelni wyższych oraz poradni psychologiczno-pedagogicznych w województwie śląskim zastosowano dobór oparty o próbę wyczerpującą. I tak w przypadku przedstawicieli biur karier śląskich zrealizowano 12 efektywnych wywiadów, co daje współczynnik responsywności na poziomie 50%. Należy podkreślić fakt, iż spośród 24 biur karier 8 odmówiło udziału w realizowanym badaniu

argumentując to przede wszystkim brakiem realizacji usług doradztwa zawodowego na terenie danej uczelni wyższej, a co za tym idzie brakiem wiedzy w zakresie realizowanego badania. Dwa z biur karier są w trakcie reorganizacji lub zostały utworzone niedawno, co nie pozwala im na świadczenie ani usług doradztwa zawodowego dla studentów, ani na prowadzenie innych aktywności związanych z prowadzeniem biura. W dwóch uczelniach, będących filiami dużych uczelni zlokalizowanych w innych częściach kraju, biuro karier działa jedynie w głównej siedzibie takiej placówki poza województwem śląskim.

W przypadku poradni psychologiczno-pedagogicznych w województwie śląskim zrealizowano 36 efektywnych wywiadów, co daje współczynnik responsywności na poziomie 92,5%. Odmowy udziału w realizowanym badaniu argumentowane były przede wszystkim absencjami (urlopowymi, chorobowymi) jedyne go świadczącego usługi doradcy zawodowego w danej poradni. W jednym przypadku poradnia miała swoją filię i osoba udzielająca odpowiedzi w jednym wywiadzie, odnosiła się do obu placówek jednocześnie.

W opracowaniu mowa jest o doradztwie i poradnictwie zawodowym.

Przez **doradztwo zawodowe** rozumiemy zaplanowane i systematyczne działania mające na celu wspieranie dzieci i uczniów w rozpoznawaniu ich zainteresowań i predyspozycji zawodowych oraz w podejmowaniu świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych, w tym przygotowania do wyboru kolejnego etapu kształcenia i zawodu. Podstawę prawną stanowią przepisy Prawa oświatowego oraz rozporządzenie w sprawie doradztwa zawodowego, które określają treści programowe, sposób realizacji oraz zadania doradcy zawodowego. Realizatorami w szkole są doradcy zawodowi, nauczyciele wychowania przedszkolnego, edukacji wczesnoszkolnej, zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego, zajęć z zakresu kształcenia w zawodzie, wychowawcy, psycholodzy i pedagodzy (Dz. U. 2019 poz. 325).¹

¹ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000325> - załącznik do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego – dostęp na dzień 29.08.2025

Przez **poradnictwo zawodowe** rozumiemy proces świadczenia usług na rzecz osób młodych i dorosłych, mający na celu wsparcie w planowaniu kariery, zdobywaniu zatrudnienia, reintegracji zawodowej i rozwoju kompetencji. Terminologia ta występuje w aktach dotyczących rynku pracy i w praktyce instytucji rynku pracy, gdzie usługi te mają charakter doradczy, diagnostyczny i interwencyjny. Według Ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz w praktyce, poradnictwo definiuje się jako bardziej spersonalizowane i psychologicznie ukierunkowane niż standardowe doradztwo szkolne (Dz. U. 2025, poz. 620).²

² <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20250000620> - załącznik do ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia - dostęp na dzień 29.08.2025

4. Opis wyników analizy

Opracowanie zawiera wyniki przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych, gdzie zawarto opisy następujących zagadnień badawczych w ramach poszczególnych obszarów:

1. Uporządkowanie informacji na temat podziału treści przekazywanych przez doradców zawodowych i treści przekazywanych przez nauczycieli.

Obszar ten zbadano dzięki zaprojektowanym badaniom ankietowym realizowanym wśród doradców zawodowych i nauczycieli. Zakres badawczy w kwestionariuszach ankietowych pozwolił odpowiedzieć na pytania o ocenę przydatności i atrakcyjności treści oraz metod ich przekazywania. Dodatkowo zagadnienia zostały pogłębione dzięki realizacji wywiadów IDI z doradcami zawodowymi, gdzie w trakcie rozmów dokonano między innymi analizy przekazywanych przez doradców i nauczycieli treści.

2. Określenie zakresu i form współpracy doradców zawodowych z innymi jednostkami wskazanymi w ustawie z 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe (Dz.U. z 2024 r. poz. 737, ze zm.).

Obszar ten zbadano dzięki zaprojektowanym badaniom ankietowym realizowanym wśród doradców zawodowych i nauczycieli. Zakres badawczy w kwestionariuszach ankietowych, pozwolił odpowiedzieć między innymi na pytania o obszary, częstotliwość i ocenę współpracy oraz wskazanie podmiotów, z jakimi współpraca ta jest zawierana. Dodatkowo zagadnienia z tego zakresu pogłębiono dzięki analizie danych zastanych oraz realizacji wywiadów IDI z doradcami zawodowymi oraz przedstawicielami instytucji rynku pracy i pośredniczących, gdzie dokonano oceny tej współpracy.

3. Wskazanie najbardziej skutecznych metod i narzędzi badań predyspozycji i preferencji zawodowych.

Obszar ten zbadano dzięki zaprojektowanym badaniom ankietowym realizowanym wśród doradców zawodowych, nauczycieli i uczniów. Zakres badawczy w kwestionariuszach ankietowych pozwolił między innymi dokonać oceny poszczególnych metod i narzędzi stosowanych przez doradców zawodowych i nauczycieli, ale i ich odbiorców – uczniów. Ocenie i porównaniu poddano poszczególne metody, techniki, formy prowadzenia zajęć doradztwa, czy stosowane na nich narzędzia.

4. Analiza wymiaru zatrudnienia doradców w placówkach prowadzonych przez poszczególne organy prowadzące.

Obszar ten zbadano dzięki zaprojektowanym badaniom ankietowym realizowanym wśród doradców zawodowych i nauczycieli. Zakres badawczy w kwestionariuszach ankietowych pozwolił zbadać wymiar zatrudnienia i zapotrzebowania na działania w zakresie doradztwa zawodowego w regionie. Dodatkowo zagadnienia z tego obszaru pogłębiono dzięki realizacji wywiadów IDI z doradcami zawodowymi i dyrektorami placówek edukacyjnych, gdzie określono optymalny wymiar zatrudnienia doradców.

5. Badanie efektywności zajęć grupowych i spotkań indywidualnych z zakresu doradztwa zawodowego w analizie porównawczej.

Obszar ten zbadano dzięki zaprojektowanym badaniom ankietowym realizowanym wśród doradców zawodowych, nauczycieli, dyrektorów szkół i uczniów. Zakres badawczy w kwestionariuszach ankietowych pozwolił dokonać analizy porównawczej doradztwa grupowego oraz indywidualnego. Efektywność realizacji poszczególnych rodzajów zajęć oceniono przez osoby je prowadzące, jak i ich bezpośrednich odbiorców.

6. Określenie optymalnej wartości wymiaru etatu doradcy zawodowego.

Obszar ten zbadano dzięki zaprojektowanym badaniom ankietowym realizowanym wśród doradców zawodowych i nauczycieli. Zakres badawczy w kwestionariuszach ankietowych pozwolił odpowiedzieć na pytania o obecne formy zatrudnienia, wymiar czasu pracy, jego optymalny wymiar, propozycje zmian w tym zakresie. Dodatkowo zagadnienia dotyczące wymiaru etatu doradcy zawodowego pogłębiono dzięki realizacji wywiadów IDI z tą grupą badanych.

7. Sprawdzenie, które treści w ramach doradztwa zawodowego i w jaki sposób są realizowane przez doradców, a które przez nauczycieli.

Obszar ten zbadano dzięki zaprojektowanym badaniom ankietowym realizowanym wśród doradców zawodowych i nauczycieli. Zakres badawczy w kwestionariuszach ankietowych pozwolił odpowiedzieć na pytania o formy i metody przekazywanych na zajęciach doradztwa treści. Dodatkowo zagadnienia z tego zakresu pogłębiono dzięki realizacji wywiadów IDI z doradcami zawodowymi, gdzie dokonano analizy używanych przez doradców i nauczycieli metod i form przekazywania treści z zakresu doradztwa.

8. Ocena przydatności zajęć w kontekście planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej przez uczniów oraz określenie, które treści i formy pracy są szczególnie pozytywnie oceniane przez uczniów.

Obszar ten zbadano dzięki zaprojektowanym badaniom ankietowym realizowanym wśród dyrektorów placówek edukacyjnych a także wśród uczniów. Zakres badawczy w kwestionariuszach ankietowych pozwolił na ocenę treści przekazywanych podczas zajęć doradztwa.

9. Ustalenie słabych i mocnych stron oraz ewaluacja obecnego modelu doradztwa pozwoli na podejmowanie przez interesariuszy świadomych decyzji, w jakim kierunku realizowane mają być działania w zakresie doradztwa zawodowego.

Obszary te zostaną zbadane dzięki wykorzystaniu wszystkich metod badawczych wykorzystanych przy realizacji tego etapu prac: od analizy danych dotyczących obecnie funkcjonującego modelu doradztwa, poprzez wyniki przeprowadzonych badań ankietowych wśród różnych grupach interesariuszy, po analizę zrealizowanych badań jakościowych wśród różnych grupach interesariuszy, a co za tym idzie opracowanie analizy SWOT. Triangulacja metod badawczych pozwoliła na uporządkowanie zebranych danych, wskazanie słabych i mocnych stron obecnego modelu doradztwa funkcjonującego w regionie, jak i zaproponowanie ewentualnych zmian w tym zakresie.

4.1 Treści przekazywane przez doradców zawodowych i nauczycieli

Przez cały okres kształcenia (od edukacji przedszkolnej, przez szkolnictwo podstawowe, po ponadpodstawowe) ustawodawca przewiduje wsparcie uczniów w świadomym wyborze ścieżki zawodowej. Na poziomie oddziałów przedszkolnych realizowany jest poziom wstępnej orientacji zawodowej, który ukierunkowany jest na rozbudowanie pierwszych zainteresowań dzieci. W klasach I-VI szkół podstawowych kładziony jest nacisk na orientację zawodową, która realizowana jest w sposób zintegrowany w ramach zajęć edukacyjnych i wychowawczych. Celem tego mechanizmu jest rozwijanie zainteresowań uczniów oraz pierwszych ich spostrzeżeń dotyczących przyszłości zawodowej. W klasach VII-VIII natomiast, obowiązują zajęcia z doradztwa zawodowego w wymiarze co najmniej 10 godzin przypadających na każdą z klas. Realizowane one są w formie godzin dydaktycznych w wymiarze 45 minut.

W szkołach ponadpodstawowych (liceach, technikach, szkołach branżowych I stopnia) doradztwo zawodowe również stanowi obowiązek i jest realizowane w wymiarze minimum 10 godzin w całym cyklu kształcenia dydaktycznego. Zajęcia prowadzone są przez doradców zawodowych, pedagogów szkolnych, psychologów lub nauczycieli posiadających odpowiednie kwalifikacje.

Od roku szkolnego 2023/2024 w szkołach ponadpodstawowych został wprowadzony przedmiot biznes i zarządzanie, który zastąpił wcześniejszy przedmiot podstaw przedsiębiorczości. W szkołach branżowych I stopnia przedmiot realizowany jest w klasie I w wymiarze dwóch godzin tygodniowo. W liceach i technikach na realizację przedmiotu w zakresie podstawowym przeznaczone są łącznie dwie godziny w cyklu kształcenia, które zgodnie z decyzją dyrektora mogą być zrealizowane w klasie I lub II, bądź rozłożone po 1 godzinie na obie klasy. Wprowadzenie przedmiotu biznes i zarządzanie znacząco wzbogaca jednak ofertę edukacyjną o systematyczne i pogłębione kształcenie w zakresie kompetencji biznesowych, ekonomicznych oraz samorozwojowych³.

³ <https://www.gov.pl/web/biz/masz-pytanie2> - dostęp na dzień 29.08.2025

W tej części raportu uporządkowano informacje na temat podziału treści przekazywanych przez doradców zawodowych i nauczycieli, co pozwoli na ocenę:

- współpracy pomiędzy doradcami zawodowymi i nauczycielami w zakresie realizacji działań z zakresu doradztwa zawodowego, choćby w wymianie informacji o oczekiwaniach i potrzebach uczniów, współpracy przy planowaniu i organizacji działań promujących doradztwo zawodowe, jak np. dni kariery,
- dopasowania kompetencji obu tych grup, gdzie doradcy posiadają doświadczenie i wiedzę specjalistyczną dotyczącą rynku pracy, a nauczyciele przedmiotowi posiadają wiedzę z zakresu danego przedmiotu i mają bezpośredni kontakt z uczniami,
- wsparcia uczniów w procesie decyzyjnym dotyczącym wyboru zawodu, gdzie doradca wspiera ich w zakresie planowania ścieżki kariery, natomiast nauczyciel dostarcza wiedzy i rozwija kluczowe kompetencje niezbędne do realizacji obranych celów.

Kształtowanie ścieżki zawodowej uczniów w polskim systemie oświaty opiera się przede wszystkim na treściach zawartych w dwóch kluczowych obszarach:

- dedykowanym doradztwie zawodowym,
- edukacji ekonomicznej w ramach przedmiotu biznes i zarządzanie (dalej: BiZ).

Choć każdy z tych obszarów ma swoje specyficzne cele, ich podstawy programowe w znacznym stopniu się przenikają, tworząc spójny kontekst dla praktyki szkolnej.

Głównym instrumentem wsparcia są działania z zakresu doradztwa zawodowego, które jest regulowane Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. (Dz. U. poz. 325). Jego podstawa programowa koncentruje się przede wszystkim na wspieraniu uczniów w analizie ich własnych zasobów, poznawaniu świata zawodów i rynku pracy oraz planowaniu dalszej kariery, co stanowi formalne uzasadnienie dla istnienia wspólnego rdzenia tematycznego, obserwowanego w przeprowadzonych badaniach ilościowych i jakościowych.

Równolegle, kompetencje te rozwijane są w ramach edukacji ekonomicznej, gdzie reforma wprowadzona Rozporządzeniem Ministra Edukacji i Nauki z 6 lutego 2023 roku (Dz. U. poz. 314) zastąpiła podstawy przedsiębiorczości nowym przedmiotem – biznes i zarządzanie. Nowa podstawa programowa przedmiotu kładzie silniejszy nacisk na metody aktywizujące i pracę projektową, co stanowi teoretyczną podbudowę dla obserwowanego w przeprowadzonych badaniach ilościowych i jakościowych zróżnicowania form prowadzenia zajęć.

Analiza porównawcza treści programowych tych dwóch obszarów wskazuje na znaczną zbieżność treści, szczególnie w zakresie przygotowania do wejścia na rynek pracy. Tematy takie jak: sporządzanie przez uczniów CV, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, czy prawa pracownika występują w każdym z tych przedmiotów. Elementy te można interpretować w dwojaki sposób: po pierwsze jako mankament organizacyjny, prowadzący do zmęczenia materiałem uczniów, po drugie, zgodnie z koncepcją poradnictwa całościowego, jako celowy zabieg pedagogiczny, pozwalający na utrwalenie wiedzy na różnych etapach dojrzałości ucznia. Obie te perspektywy znajdują odzwierciedlenie w opiniach zebranych w trakcie wywiadów pogłębionych.

Analizując szczegółowo zagadnienia poruszane na zajęciach w ramach doradztwa zawodowego oraz biznesu i zarządzania możemy zauważyć, że w przypadku części zagadnień zakres przekazywanych treści powiela się. Są to głównie obszary związane z przedsiębiorczością młodych ludzi, etyką zawodową, czy ich kompetencjami miękkimi. Istotą doradztwa zawodowego jest przede wszystkim pomoc uczniom w planowaniu dalszego etapu kształcenia, wyboru zawodu, w tym pomoc w określeniu predyspozycji zawodowych uczniów, więc z oczywistych względów treści programowe doradztwa zawodowego realizowanego w szkołach nie obejmują zagadnień takich jak zarządzanie projektami, czy finanse osobiste. Dodatkowo, zakres tematyczny zajęć z doradztwa zawodowego jest uwarunkowany ograniczoną liczbą godzin przeznaczonych na realizację treści programowych. W związku z tym większy nacisk kładzie się na zagadnienia związane z rynkiem edukacyjnym, kształceniem ustawicznym oraz rynkiem pracy, które są częściej poruszane właśnie podczas zajęć z doradztwa zawodowego. Szczegółowe zestawienie głównych obszarów tematycznych i ich powtarzalności w ramach doradztwa zawodowego oraz biznesu i zarządzania przedstawia tabela nr 3.^{4 5}

⁴ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000325> - załącznik do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019r. w sprawie doradztwa zawodowego – dostęp na dzień 29.08.2025

⁵ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20230000314> - załącznik do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 6 lutego 2023r. w sprawie przedmiotu „Biznes i Zarządzanie” - dostęp na dzień 29.08.2025

Tabela 3 Zestawienie zagadnień poruszanych na zajęciach biznesu

Temat / zagadnienie	Biznes i zarządzanie	Doradztwo zawodowe
Osoba przedsiębiorcza, kompetencje	Cechy i kompetencje przedsiębiorcze; kreatywność; praca zespołowa; innowacje	Częściowo: samoocena (zasoby, wartości, motywacje)
Zarządzanie projektami	Moduł specjalny: planowanie i raportowanie projektów	Brak
Gospodarka rynkowa, rynek	Mechanizmy rynku (popyt/podaż, struktury, cykl koniunkturalny, rola państwa, budżet)	Ogólnie: rynek pracy lokalny/branżowy
Finanse osobiste i inwestycje	Pieniądz, banki, budżet domowy, podatki, ubezpieczenia, Giełda Papierów Wartościowych	Nieliczne elementy finansowe (np. budżet domowy)
Rynek pracy i kariera	Zatrudnienie, aktywność zawodowa, CV, rozmowa kwalifikacyjna, prawa pracownika	Szczegółowo: analiza zawodów, CV, rozmowa, prawa pracownicze
Prowadzenie firmy (biznes)	Zarządzanie firmą, otoczenie, finanse przedsiębiorstwa, etyka biznesu	Częściowo: procedura założenia działalności
Marketing, sprzedaż, negocjacje	Promocja, marketing, reklama (w planowaniu przedsięwzięcia)	Brak lub sporadycznie przy omawianiu rynku pracy
Etyka i odpowiedzialność społeczna	Etyka w finansach i biznesie, Społeczna Odpowiedzialność Biznesu	Wartości związane z pracą i etyką pracy
Kompetencje miękkie	Budowanie zespołu, komunikacja interpersonalna	Rozwijanie kompetencji przez refleksję (autoprezentacja, informacja zwrotna)
Rynek edukacyjny i kształcenie ustawiczne	Brak	Struktura szkolnictwa, formy kształcenia, uczenie się przez całe życie

Źródło: opracowanie własne na podstawie Dz. U. 2025, poz. 620 oraz Dz. U. 2019, poz. 325

Analiza treści programowych realizowanych w ramach doradztwa zawodowego w szkołach ponadpodstawowych woj. śląskiego wskazuje na obraz procesu, który, choć ustandaryzowany w swoich celach, w praktyce cechuje się znacznym zróżnicowaniem w zależności od roli i specjalizacji osoby prowadzącej zajęcia. Zebrane dane ilościowe i jakościowe wskazują na istnienie wspólnego rdzenia tematycznego, ale jednocześnie uwidaczniają wyraźne różnice w akcentach, metodyce pracy oraz sposobie realizowania treści programowych.

Dane ilościowe pozyskane od uczniów placówek edukacyjnych w woj. śląskim pokazują, że szkolne doradztwo zawodowe opiera się na wspólnym fundamencie tematycznym. Zarówno w grupach prowadzonych przez nauczycieli (n=280), jak i wyspecjalizowanych doradców zawodowych (n=174), uczniowie najczęściej wskazują na poruszanie zagadnień związanych z planowaniem ścieżki edukacyjnej oraz analizą mocnych i słabych stron. To pokazuje, że niezależnie od roli prowadzącego, proces jest silnie zakorzeniony w bieżących potrzebach ucznia. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia poniższa tabela.

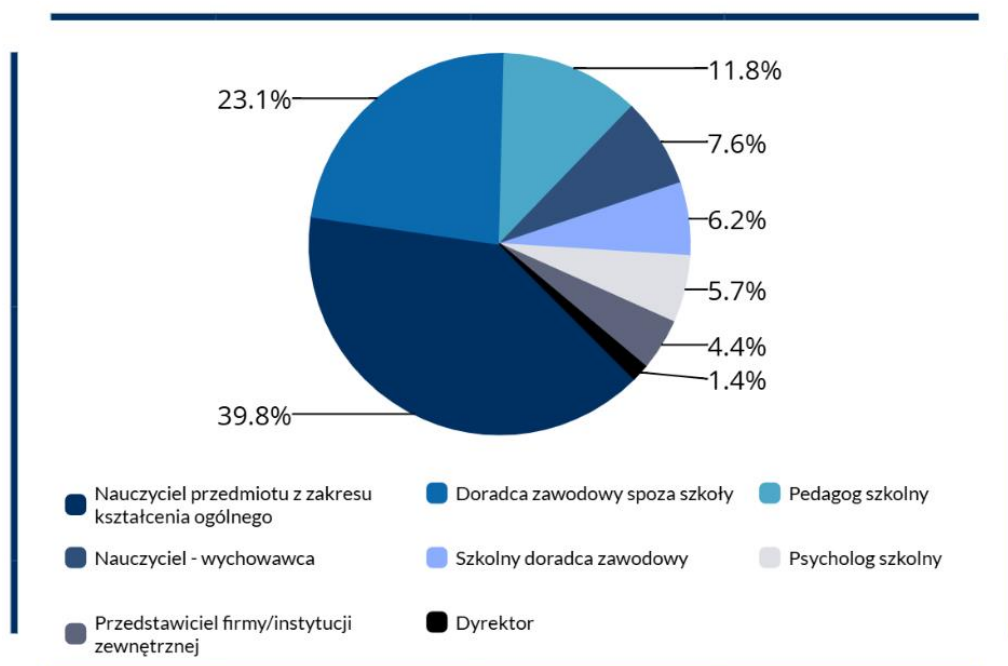
Tabela 4 Treści poruszane przez nauczycieli i doradców zawodowych podczas zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego

Treść zajęć	Prowadzący zajęcia	
	nauczyciele (n=280)	doradcy zawodowi (n=174)
Kierunki (ścieżki) dalszego kształcenia	75%	86%
Mocne i słabe strony uczestnika	75%	89%
Poczucie własnej wartości, asertywność uczestników	61%	67%
Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami	41%	61%
Komunikacja werbalna i pozawerbalna	54%	59%
Rynek pracy	67%	76%
Różne role życiowe	46%	45%
Świat zawodów	52%	65%
Temperament, zdolności, predyspozycje i zainteresowania.	53%	44%
Współpraca, samodzielność, kreatywność	58%	57%

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Blisko 75% ankietowanych uczniów (592 osoby) deklarowało korzystanie z grupowych zajęć doradztwa zawodowego. Ponad połowa zajęć była prowadzona przez nauczycieli przedmiotów z zakresu kształcenia ogólnego lub wychowawców, a blisko co trzecia przez doradców zawodowych, zarówno ze szkoły jak i spoza niej. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia poniższy wykres.

Wykres 1 Osoby prowadzące zajęcia grupowe z zakresu doradztwa zawodowego (N=592)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Jednakże, analiza danych pozwala zaobserwować subtelne, lecz istotne różnice w priorytetach. Uczniowie, którzy mieli zajęcia z doradcami zawodowymi, częściej deklarują omawianie tematów związanych bezpośrednio z rynkiem pracy, takich jak: świat zawodów, formy zatrudnienia, czy wymagania pracodawców. Potwierdzają to wypowiedzi samych doradców, którzy, ucząc jednocześnie przedmiotów biznesowych (biznes i zarządzanie, przedsiębiorczość), świadomie integrują te obszary. Kładzie się nawet większy nacisk na kwestie zatrudnienia: umowy, urlopy, rozmowy kwalifikacyjne oraz dokumenty aplikacyjne, traktując to jako naturalne rozszerzenie podstawy programowej z zakresu doradztwa.

Z kolei w grupach prowadzonych przez nauczycieli przedmiotowych (przede wszystkim wychowawców), większy nacisk zdaje się być kładziony na działania związane z opieką i wsparciem wychowawczym. Uczniowie z tych grup częściej wspominają o tematach związanych z budowaniem poczucia własnej wartości, asertywnością czy komunikacją interpersonalną. Taki podział sugeruje, że specjaliści-doradcy wnoszą do procesu perspektywę bardziej zorientowaną na rynek pracy, podczas gdy nauczyciele naturalnie integrują doradztwo z szerszym kontekstem rozwoju osobistego i społecznego ucznia, co jest spójne z ich codziennymi zadaniami.

Największe różnice między grupami prowadzących dotyczą stosowanych przez nich metod pracy. Na zajęciach realizowanych przez nauczycieli dominują formy bliższe tradycyjnej lekcji. Uczniowie z tych grup znacznie częściej wskazują na wykorzystanie pogadanki jako podstawowej metody, nieco rzadziej pracy indywidualnej i dyskusji. W tym modelu doradztwo staje się elementem godziny wychowawczej, opartym na rozmowie i przekazie werbalnym.

Inaczej wygląda to w przypadku zajęć prowadzonych przez doradców, zwłaszcza tych spoza szkoły. Tu dominują metody aktywizujące i warsztatowe, takie jak: dyskusja, praca w grupach, metody multimedialne, czy burza mózgów. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia tabela nr 5.

Tabela 5 Treści poruszane przez nauczycieli i doradców zawodowych podczas zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego

Treść zajęć	Prowadzący zajęcia	
	nauczyciele (n=280)	doradcy zawodowi (n=174)
Analiza przypadku	41%	36%
Autoprezentacja	50%	71%
Burza mózgów	58%	75%
Dyskusja	72%	89%
Gry diagnostyczno-symulacyjne	35%	41%
Metody multimedialne	61%	77%
Pogadanka	80%	87%
Portfolio	34%	53%
Praca w grupach	58%	77%
Praca w parach	59%	63%
Praca indywidualna	78%	87%
Praca z materiałami źródłowymi	58%	59%
Targi edukacyjne	34%	59%
Targi pracy, dni kariery, przedsiębiorczości	32%	59%
Rozwiązywanie problemów	53%	58%
Spotkania z przedstawicielami zawodów, instytucji, szkół	45%	65%
Symulacje	31%	41%
Udział w dniach otwartych szkół i uczelni	52%	69%
Warsztaty	43%	69%
Wizyty w zakładach pracy	33%	60%
Wykład	49%	60%

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Potwierdzają to sami doradcy zawodowi, którzy widzą swoją rolę jako uzupełniającą ofertę szkoły, realizując zadania, na które brakuje czasu podczas standardowych lekcji. Jednocześnie pojawiają się głosy krytyczne, wskazujące, że gdy

doradztwo prowadzi nauczyciel lub wychowawca, bywa ono ograniczone do wymaganego minimum programowego, aby „odhaczyć” temat. To pokazuje, że osoba prowadząca ma bezpośredni wpływ na dynamikę i interaktywność zajęć z zakresu doradztwa zawodowego. Nauczyciele, działając w ramach znajomej struktury szkolnej, naturalnie sięgają po sprawdzone metody dydaktyczne, podczas gdy specjaliści zewnątrzni wprowadzają do szkół podejście bardziej warsztatowe.

Kwestia powielania się treści między doradztwem zawodowym a innymi przedmiotami, jest zjawiskiem powszechnie dostrzeganym i budzącym skrajne opinie. Z jednej strony, wielu doradców postrzega je jako problem organizacyjny i źródło znużenia uczniów. Jak zauważa jedna z respondentek badań jakościowych, wielokrotne tworzenie CV przez uczniów to „troszeczkę stracony czas, który mógłby być spożytkowany w jakiś inny sposób”. Pojawia się tu postulat lepszej koordynacji działań, aby uniknąć sytuacji, w której uczeń staje się „przesycony” tymi samymi informacjami.

Z drugiej strony, liczna grupa doradców broni zjawiska powtarzalności, argumentując, że jest to strategiczna korzyść edukacyjna. W tej perspektywie, powrót do tych samych tematów na różnych etapach edukacji pozwala na ich pogłębienie i dostosowanie do rosnącej dojrzałości ucznia. Jak podkreśla jeden z rozmówców, uczeń w klasie maturalnej ma zupełnie inną świadomość siebie i rynku pracy, niż na początku nauki. Co więcej, niektórzy doradcy uważają, że powtórzenie informacji na różnych przedmiotach zwiększa szansę na ich utrwalenie. W tym ujęciu doradztwo zawodowe nie jest jednorazowym aktem, lecz procesem, w którym różni nauczyciele i specjaliści, poprzez rozproszone, ale spójne tematycznie działania, tworzą kompleksowy system wsparcia, którego celem jest, aby uczeń „nie miał poczucia, że teraz mamy doradztwo i teraz tylko tutaj słyszymy o rynku pracy, ale każdy właściwie z nauczycieli trochę im tych informacji przemycą”.

Podsumowując, można zauważyć, że treści programowe doradztwa zawodowego w szkołach ponadpodstawowych województwa śląskiego mimo wspólnych celów programowych różnią się znacząco w samej realizacji zajęć, w zależności od osoby prowadzącej - doradcy zawodowego lub nauczyciela przedmiotowego.

4.2 Określenie zakresu i form współpracy doradców zawodowych z instytucjami wspierającymi system oświaty

Obszar ten może przyczynić się do zaprojektowania efektywniejszych działań doradczych zgodnych z przepisami prawa i realizacji polityki oświatowej państwa, którego odbiorcami będą nie tylko doradcy, nauczyciele i uczniowie, ale cały system edukacyjny. Koordynacja współpracy pozwoli na wyeliminowanie nakładania się na siebie tych samych realizowanych działań przez doradców i nauczycieli oraz na identyfikację istotnych obszarów doradztwa zawodowego, które z różnych powodów nie są realizowane. Stąd istotnym elementem jest ocena współpracy doradców z instytucjami rynku pracy, dzięki czemu uczniowie otrzymują aktualne i dopasowane do ich potrzeb wskazówki i rekomendacje związane z ich ścieżką kariery zawodowej. Badania ankietowe objęły doradców pracujących bezpośrednio z uczniami, wśród których znaleźli się pedagodzy, psycholodzy i nauczyciele przedmiotowi posiadający uprawnienia do prowadzenia zajęć z zakresu doradztwa zawodowego w placówce oświatowej.

Doradcy zawodowi w badaniach ilościowych wskazywali kluczowych partnerów oraz najczęstsze formy współpracy w zakresie organizacji doradztwa zawodowego (zgodnie z rozporządzeniem). Prawie wszyscy deklarują współpracę z uczelniami wyższymi w formie realizacji zajęć oraz przeprowadzenia konsultacji w zakresie doradztwa zawodowego. Niewiele mniejsza grupa badanych wskazała na współpracę w tym samym zakresie z innymi szkołami i placówkami edukacyjnymi w regionie. Ponad 90% badanych doradców współpracuje z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi w zakresie konsultacji oraz z lokalnymi pracodawcami w zakresie realizacji praktyk i staży.

Mniej niż połowa doradców zawodowych objętych badaniem deklaruje współpracę w zakresie przeprowadzenia konsultacji z Branżowymi Centrami Umiejętności, nieco większa grupa respondentów z Kuratorium Oświaty. Ponad połowa doradców konsultuje obszary doradztwa zawodowego z przedstawicielami samorządu terytorialnego i Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych RP.

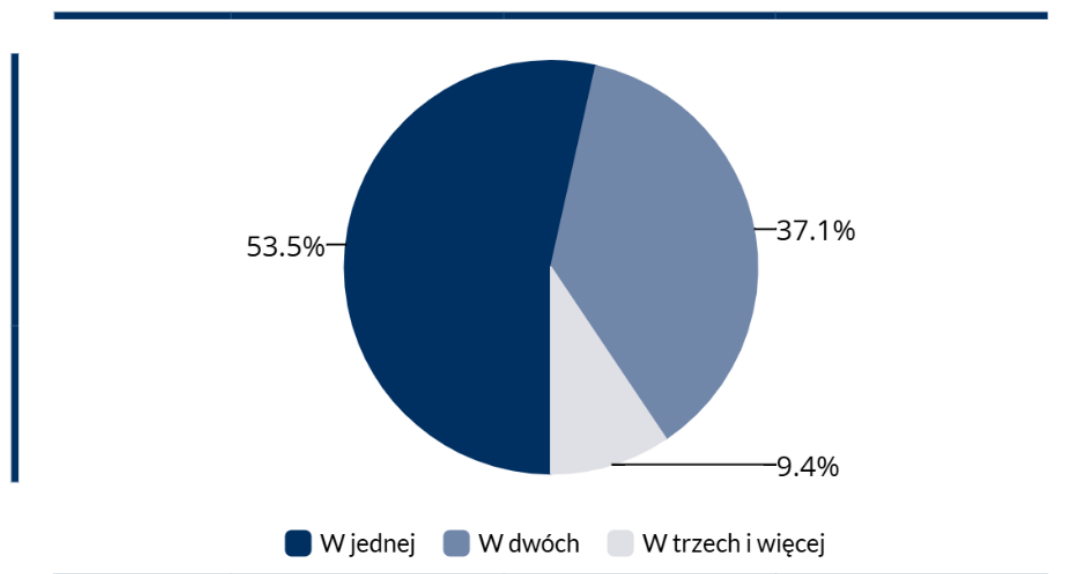
Tabela 6 Kluczowi partnerzy we współpracy w zakresie doradztwa zawodowego (N=170)

Partner	% współpracy	Najczęstsza forma współpracy
Uczelnie wyższe	94%	Realizacja zajęć, konsultacje
Inne szkoły i placówki edukacyjne	92%	Realizacja zajęć, konsultacje
Lokalni pracodawcy	91%	Praktyki i staże
Poradnie psychologiczno-pedagogiczne	91%	Konsultacje
Cechy rzemiosł różnych, izby rzemieślnicze	71%	Konsultacje
Ochotnicze hufce pracy	71%	Konsultacje
Ośrodki doskonalenia nauczycieli	70%	Konsultacje
Ośrodek Rozwoju Edukacji	66%	Opracowanie programu nauczania
Centra kształcenia zawodowego	63%	Konsultacje
Organizacje i stowarzyszenia branżowe	59%	Konsultacje
Placówki i centra kształcenia ustawicznego	59%	Konsultacje
Biblioteki pedagogiczne, specjalistyczne	57%	Realizacja zajęć, konsultacje
Przedstawiciele samorządu terytorialnego	56%	Konsultacje
Stowarzyszenie Doradców Szkolnych	56%	Konsultacje
Kuratorium oświaty	51%	Konsultacje
Branżowe Centra Umiejętności	49%	Konsultacje

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

Mimo, że ponad połowa doradców jest na stałe związana z jedną placówką edukacyjną, co sprzyja głębokiej integracji i budowaniu trwałych relacji, to niewiele mniej liczna grupa dzieli swój czas i zaangażowanie między dwie lub więcej szkół. Taka fragmentaryzacja pracy, często wymuszona realiami etatowymi, stanowi istotne wyzwanie logistyczne i może ograniczać zdolność doradców do prowadzenia pogłębionych, systematycznych działań w każdej z lokalizacji. W praktyce oznacza to, że zakres i intensywność współpracy z podmiotami zewnętrznymi, takimi jak lokalni przedsiębiorcy, czy uczelnie, mogą być bezpośrednio uzależnione nie tylko od kompetencji samego doradcy, ale również od tego, czy funkcjonuje on jako zintegrowany członek jednej społeczności szkolnej, czy też jako mobilny specjalista obsługujący kilka placówek. Szczegółowe dane przedstawia wykres 2.

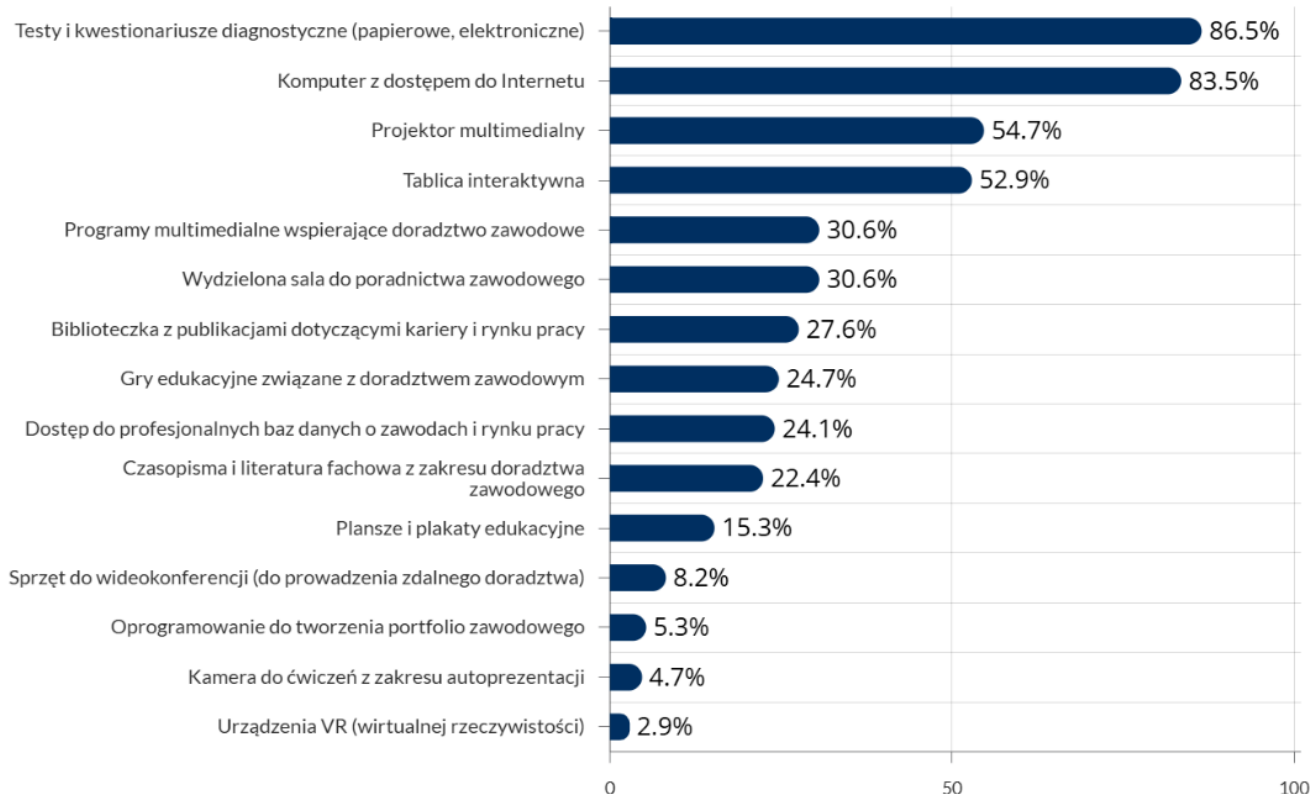
Wykres 2 Liczba placówek edukacyjnych, w których pracują doradcy (N=170)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

Zdecydowana większość ankietowanych dysponuje podstawowym warsztatem, który obejmuje testy i kwestionariusze diagnostyczne oraz komputer z dostępem do Internetu, co umożliwia prowadzenie podstawowych działań z zakresu doradztwa zawodowego. Ten pozytywny obraz staje się jednak mniej jednolity, gdy zostanie odniesiony do posiadania narzędzi do pracy grupowej, takich jak dostęp do projektorów, tablic interaktywnych, które są dostępne dla ponad połowy badanych. Prawdziwa przepaść technologiczna ujawnia się w obszarze specjalistycznych i zaawansowanych rozwiązań. Dedykowane programy multimedialne, profesjonalne bazy danych, czy gry edukacyjne pozostają w zasięgu co czwartego ankietowanego, a nowoczesne narzędzia umożliwiające zdalną realizację doradztwa- jak sprzęt do wideokonferencji - czy innowacyjne formy pracy z młodzieżą, na czele z wirtualną rzeczywistością, są w praktyce niemal nieobecne. Taki stan rzeczy rysuje portret doradztwa zawodowego, które, choć ma mocne podstawy, skazane jest na pozostanie w tyle za dynamicznie zmieniającym się światem technologii, co może ograniczać jego skuteczność i atrakcyjność dla pokolenia cyfrowego. Podkreślono to także w realizowanych wywiadach z doradcami współpracującymi zarówno w placówkach edukacyjnych, jak i uczelniach wyższych, którzy poza lukami w dostępie do nowoczesnych narzędzi przekazywania wiedzy wskazali na konieczność podnoszenia kwalifikacji w tym zakresie. Szczegółowe dane przedstawia wykres 3.

Wykres 3 Dyspozycyjność zasobów i udogodnień podczas zajęć z doradztwa zawodowego (N=170)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI (bez limitu wskazań) skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

Analiza realizacji poszczególnych działań wskazuje, że współpraca ta ma przede wszystkim charakter informacyjny i wydarzeniowy. Standardem jest organizacja spotkań z przedstawicielami zawodów, utrzymywanie kontaktów z uczelniami wyższymi, innymi szkołami i placówkami edukacyjnymi oraz poradniami psychologiczno-pedagogicznymi. Te powszechnie realizowane inicjatywy, choć niezwykle wartościowe, najczęściej przybierają formę jednorazowych aktywności, takich jak targi edukacyjne, czy okazjonalne prelekcje. Jednocześnie zebrane dane ujawniają istnienie znaczących barier w podejmowaniu działań o charakterze praktycznym i logistycznie wymagającym.

Wycieczki do zakładów pracy, organizacja staży i praktyk, czy zapraszanie pracodawców do aktywnego udziału w warsztatach szkolnych, to formy realizowane znacznie rzadziej, a przez niemal jedną trzecią doradców niepodejmowane wcale. Istotny jest fakt, że ponad połowa doradców zawodowych objętych badaniem

str. 27

ankietowym nigdy nie konsultowała tworzonych programów nauczania z lokalnymi pracodawcami, a regularne pozyskiwanie informacji o potrzebach lokalnego rynku pracy, czy współpraca z organizacjami branżowymi należą do najrzadziej podejmowanych przez nich aktywności.

Taki stan rzeczy sugeruje, że dominujący model współpracy doradców zawodowych z lokalnym otoczeniem biznesowym jest w dużej mierze mało efektywny i zbyt powierzchowny, podczas gdy ogromny potencjał płynący z budowania trwałych, partnerskich relacji z otoczeniem gospodarczym pozostaje w znacznym stopniu niewykorzystany. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Wykres 4 Formy działań w ramach doradztwa zawodowego (N=170)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

Analiza wywiadów pogłębionych z doradcami zawodowymi pozwoliła na dogłębne zrozumienie charakteru i dynamiki ich współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Wypowiedzi respondentów potwierdzają i wzbogacają dane ilościowe, wskazując na zróżnicowany krajobraz relacji, który jest silnie uzależniony od typu placówki, specyfiki lokalnego rynku oraz indywidualnej inicjatywy samego doradcy.

Najczęściej wymienianym partnerem we współpracy są uczelnie wyższe. Relacje te, szczególnie w liceach ogólnokształcących i technikach, postrzegane są jako zinstytucjonalizowane i łatwe do nawiązania. Wiele ze szkół ponadpodstawowych w województwie śląskim podpisuje porozumienia o współpracy z lokalnymi uczelniami i aktywnie korzysta z tej formy współpracy. Przybiera ona formę np. dni otwartych, targów edukacyjnych, dedykowanych warsztatów, czy wykładów prowadzonych przez pracowników naukowych, a jej głównym celem jest „pokazywanie oferty edukacyjnej uczelni i oswajanie z tymi uczelniami”.

Drugą kluczową grupą partnerów są pracodawcy i przedsiębiorcy, jednak charakter tej współpracy jest ściśle powiązany z profilem szkoły. W technikach i szkołach branżowych jest to kontakt „naturalny” i systemowy, wynikający bezpośrednio z obowiązku realizacji praktyk zawodowych i staży przez uczniów. W tych placówkach często kluczową rolę w nawiązywaniu kontaktów odgrywają nauczyciele przedmiotów zawodowych. W liceach natomiast współpraca z biznesem ma charakter bardziej akcyjny i opiera się na indywidualnych inicjatywach doradcy, takich jak zapraszanie absolwentów-przedsiębiorców, czy rodziców uczniów, którzy mogą podzielić się swoim bogatym doświadczeniem. Dla części uczniów wartościowe jest poznanie, że przedsiębiorcy niekoniecznie mają wykształcenie kierunkowe, co pokazuje im, że „liczą się praktyczne kwalifikacje i przedsiębiorczość”.

Doświadczenia ze współpracy z instytucjami rynku pracy, takimi jak Wojewódzki i Powiatowe Urzędy Pracy, czy Młodzieżowe Centra Kariery, są mieszane. Część doradców zawodowych objętych badaniami jakościowymi ocenia ją pozytywnie, podkreślając, że młodzież zdobywa tam cenną wiedzę praktyczną. Inni z kolei zgłaszają zastrzeżenia co do aktualności przekazywanych treści, wskazując, że oferta bywa nieadekwatna do realiów współczesnego rynku pracy.

Formy współpracy, podobnie jak partnerzy, również układają się w pewien schemat. Dominują działania o charakterze informacyjno-prezentacyjnym, takie jak spotkania i prelekcje z przedstawicielami zawodów, warsztaty i wycieczki

zawodoznawcze oraz organizacja targów pracy i edukacji. Ich celem jest przede wszystkim przybliżenie uczniom realiów świata pracy i dalszej ścieżki edukacyjnej, czy zawodowej. Znacznie rzadziej wspomina się o współpracy programowej, choć zaznacza się, że „pracodawcy nam też czasami podpowiadają, jakie treści chcieliby przemyścić na lekcji”, co stanowi przykład pożądanej współpracy strategicznej.

Mimo wielu pozytywnych przykładów doradcy zawodowi wskazują także na szereg barier. Jednym z najczęściej podnoszonych problemów jest brak zaangażowania i motywacji ze strony samych uczniów. Jak ujął to jeden z respondentów, „czasami też jest ciężko nawet znaleźć grupę, która by dobrowolnie gdzieś tam się wybrała”. Wyzwaniem bywają również kwestie organizacyjne oraz logistyczne, ograniczony czas i problemy w komunikacji z partnerami zewnętrznymi.

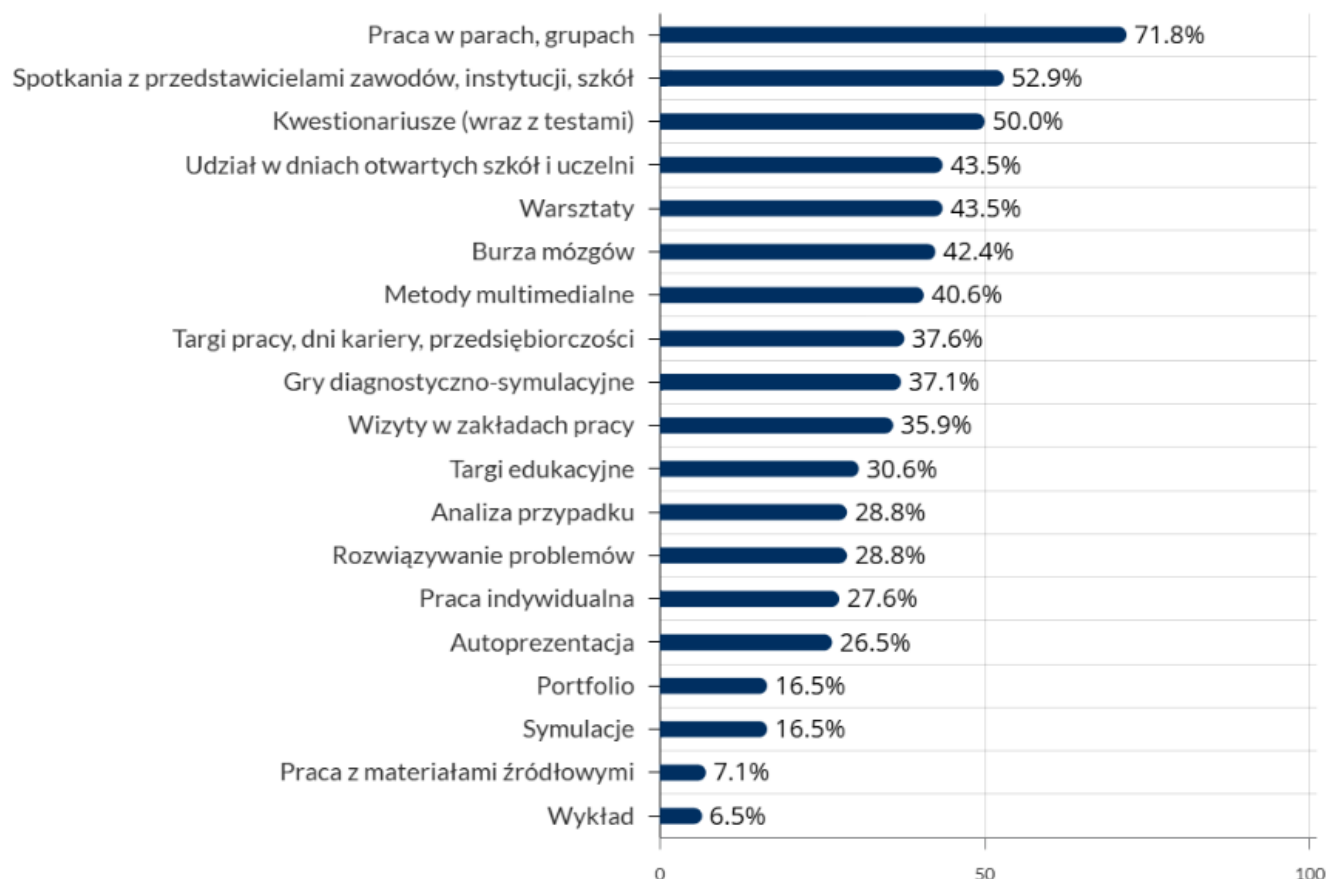
Podsumowując, można zauważyć, że realizowane w województwie śląskim doradztwo zawodowe ma mocne podstawy organizacyjne i wiele pozytywnych przykładów współpracy, ale brakuje mu spójności i pogłębionej integracji z otoczeniem gospodarczym. Dodatkowym czynnikiem hamującym wzrost w tym zakresie jest fakt, iż opiera się ono głównie na jednorazowych wydarzeniach, a nie trwałych partnerstwach. Rozwój doradztwa wymaga lepszej koordynacji działań, inwestycji w nowoczesne narzędzia pracy oraz wzmocnienia współpracy z pracodawcami i instytucjami rynku pracy.

4.3 Wskazanie najbardziej skutecznych metod i narzędzi badań predyspozycji i preferencji zawodowych

Według ankietowanych doradców zawodowych, uczniowie podczas zajęć z doradztwa zawodowego najbardziej doceniają metody aktywizujące. Największą popularnością cieszy się praca w parach i grupach, którą wskazało ponad siedmiu na dziesięciu respondentów. Ponad połowa ankietowanych wskazuje na organizowane spotkania z przedstawicielami zawodów, instytucji i szkół. Co drugi badany doradca wskazał z kolei na korzystanie z kwestionariuszy i testów, czyli narzędzi służących do badań predyspozycji i preferencji zawodowych uczniów. Najmniej atrakcyjnymi metodami wykorzystywanymi podczas zajęć doradztwa zawodowego zdaniem ankietowanych są tradycyjne wykłady i praca z materiałami źródłowymi, na które wskazuje jedynie co szesnasta osoba badana. Uczniowie zdecydowanie preferują

praktyczne, interaktywne formy nauki, w które chętnie się angażują i pozwalają im na zdobycie realnego doświadczenia. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

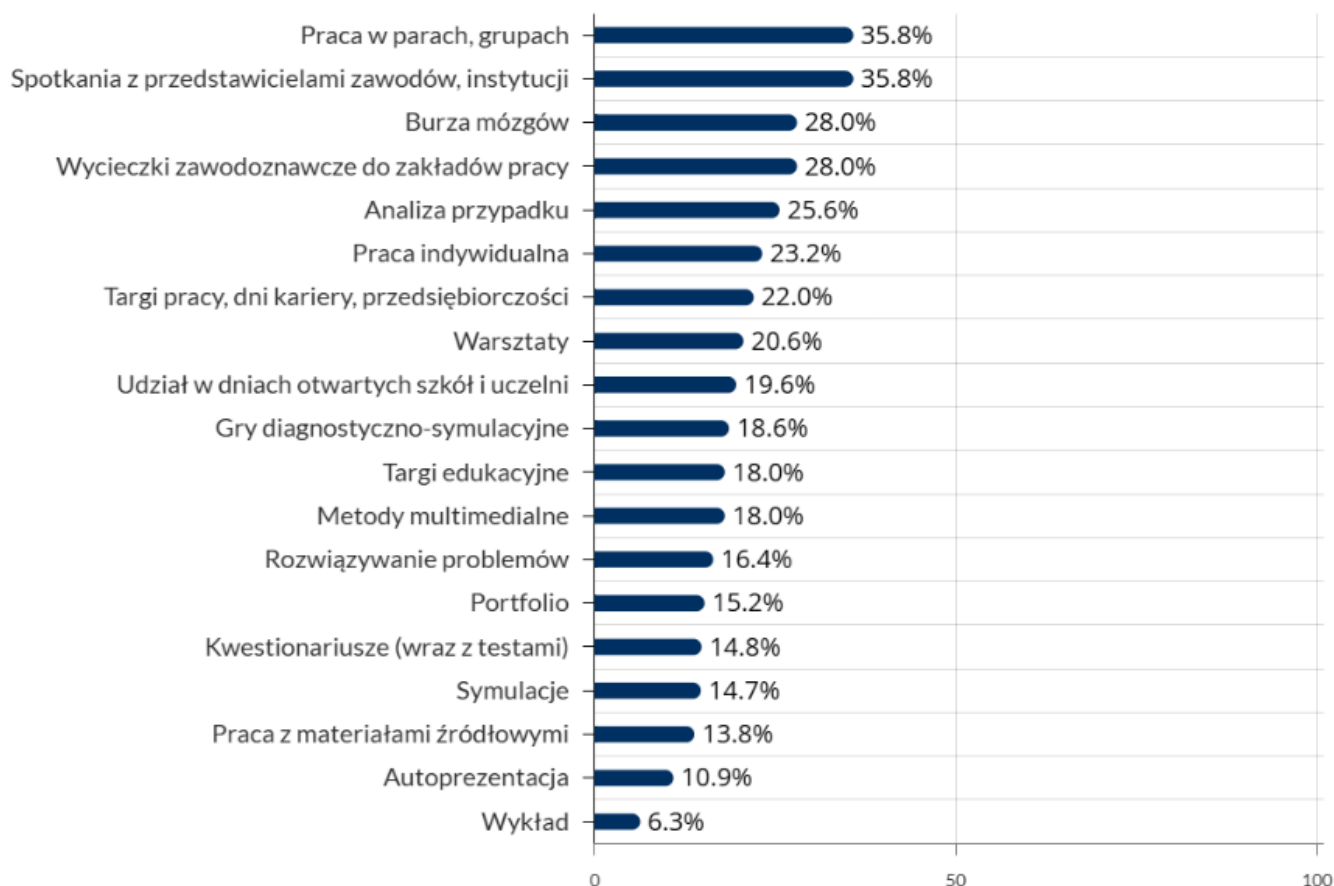
Wykres 5 Atrakcyjność metod wykorzystywanych przez doradców podczas zajęć (N=170)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI (limit pięciu wskazań) skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

Warto zaznaczyć, że, ankietowani uczniowie podobnie oceniają metody aktywizujące. Największą popularnością cieszą się tutaj także praca w parach i grupach oraz organizowane spotkania z przedstawicielami zawodów. Najmniej atrakcyjnymi metodami wykorzystywanymi podczas zajęć doradztwa zawodowego zdaniem ankietowanych uczniów są także tradycyjne wykłady, autoprezentacja i praca z materiałami źródłowymi. Szczegółowe dane przedstawia wykres 6.

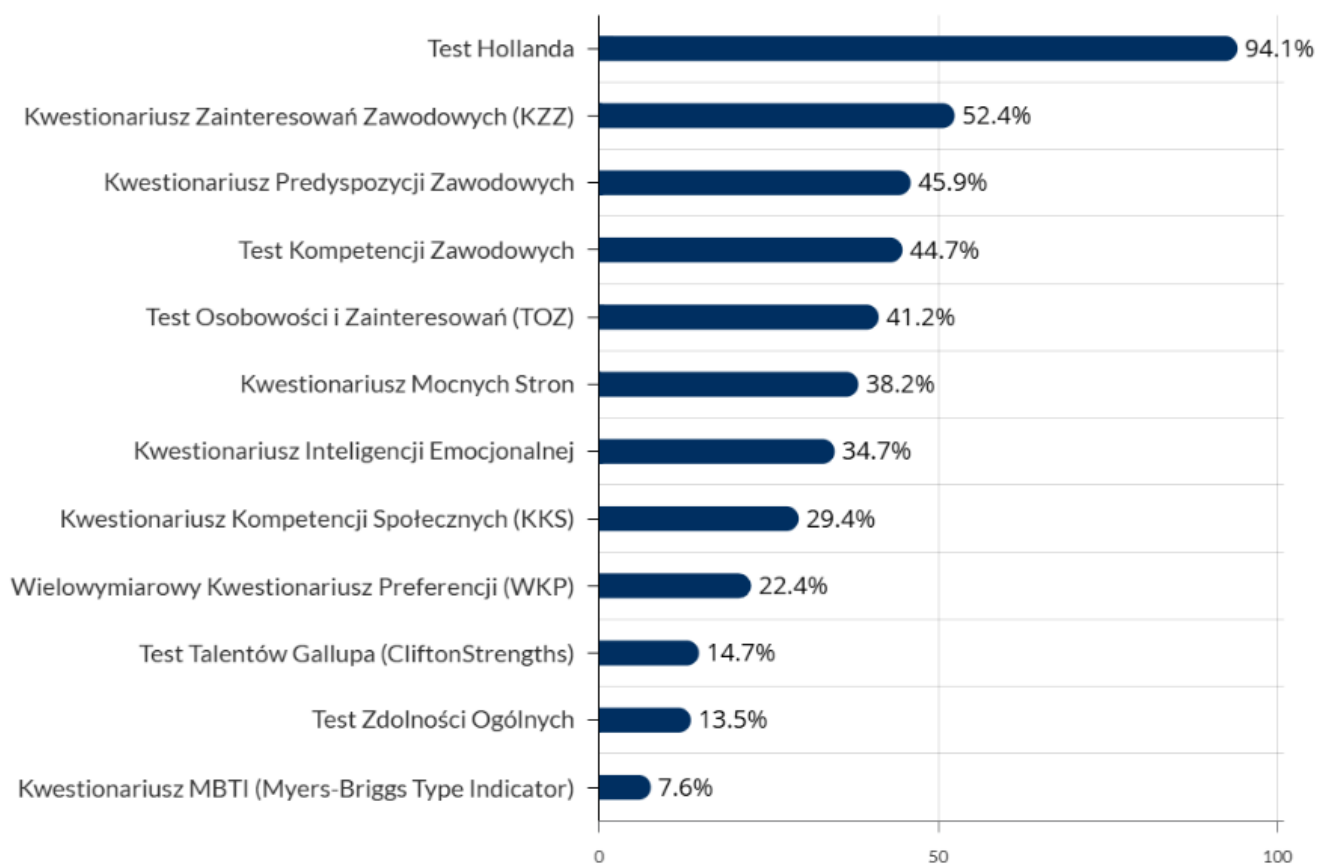
Wykres 6 Atrakcyjność metod wykorzystywanych podczas zajęć w opinii uczniów (N=810)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI (limit pięciu wskazań) skierowanej do uczniów

Spośród wielu narzędzi służących do badania predyspozycji i preferencji zawodowych uczniów zdecydowanie najczęściej wybieranym przez ankietowanych jest Test Hollanda, z którego korzysta blisko 95% doradców. W trakcie zajęć chętnie wykorzystywane są także: Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (przez ponad połowę badanych), Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych, Test Kompetencji Zawodowych (blisko połowa badanych) oraz Test Osobowości i Zainteresowań. Najrzadziej stosowane są narzędzia takie jak: Test Talentów Gallupa, Test zdolności ogólnych, czy kwestionariusz MBTI. Wyniki pokazują, że doradcy najczęściej wybierają sprawdzone, standaryzowane testy i kwestionariusze, które pozwalają kompleksowo ocenić uczniów w trakcie realizowanych zajęć grupowych. Szczegółowe dane przedstawia wykres 7.

Wykres 7 Wykorzystywane przez doradców zawodowych narzędzia do badań predyspozycji uczniów (N=170)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI (bez limitu wskazań) skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

Na podstawie uzyskanych danych można zauważyć, że narzędzia oceniane jako najbardziej przydatne (ocena „wysoka” i „bardzo wysoka”) to jednocześnie te, które doradcy zawodowi wykorzystują najczęściej. Należą do nich mianowicie:

- Test Hollanda (Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych),
- Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ),
- Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych,
- Test Kompetencji Zawodowych.

Jednocześnie w przypadku niektórych testów, takich jak np. Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji (WKP), Test Talentów Gallupa, Test Zdolności Ogólnych oraz MBTI, stosunkowo duży odsetek badanych zadeklarował, że ocenia je jako

„niski” i „bardzo niski” - średnio co piąta osoba. Może to świadczyć o mniejszej znajomości tych narzędzi lub ograniczonym dostępie do nich.

Warto podkreślić, że bardzo niskie i niskie oceny pojawiają się sporadycznie i dotyczą niewielkiego odsetka respondentów. Ogólny obraz wskazuje, że narzędzia diagnostyczne są postrzegane jako przydatne w pracy doradczej, jednak istnieje potrzeba dalszej popularyzacji i edukacji w zakresie mniej znanych testów, aby zwiększyć ich wykorzystanie i świadomość wśród specjalistów. Szczegółowe dane przedstawia tabela nr 7, gdzie przedstawiono zsumowane odpowiedzi pozytywne (odpowiedzi bardzo wysoki i wysoki) i negatywne (odpowiedzi bardzo niski i niski) dotyczące każdego z przedstawionych narzędzi diagnostycznych stosowanych w doradztwie zawodowym przez osoby ankietowane.

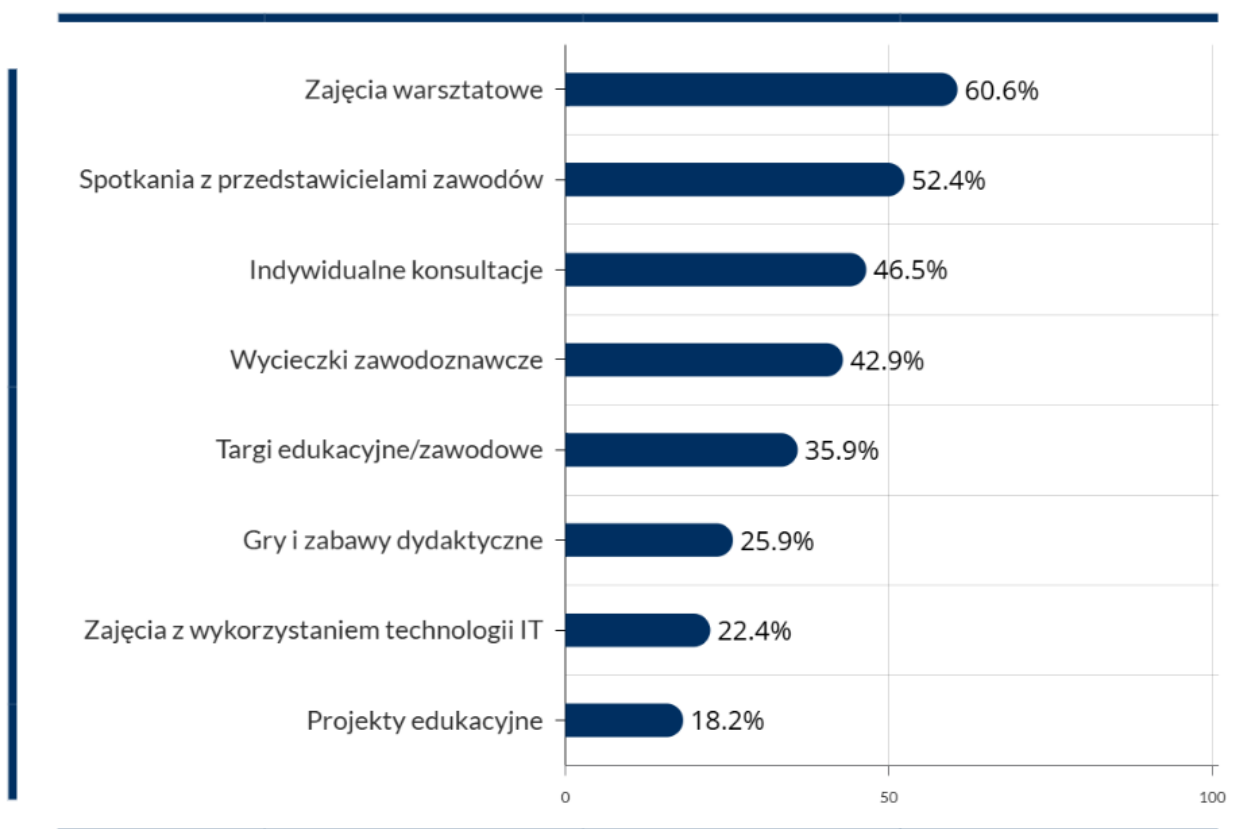
Tabela 7 Ocena przydatności poszczególnych narzędzi do badań uczniów przez doradców bez maksymalnego wskazania (N=170)

Działanie	% ocen -	% ocen +
Test Hollanda	8,2	38,8
Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ)	10,0	38,8
Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych	10,6	36,5
Kwestionariusz Mocnych Stron	11,8	32,9
Test Osobowości i Zainteresowań (TOZ)	14,7	32,9
Test Kompetencji Zawodowych	9,4	31,8
Kwestionariusz Inteligencji Emocjonalnej	13,5	25,3
Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (KKS)	15,3	21,8
Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji (WKP)	17,6	16,5
Test Talentów Gallupa (CliftonStrengths)	18,8	16,5
Test Zdolności Ogólnych	18,8	12,9
Kwestionariusz MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)	19,4	12,4

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

Zdaniem ponad połowy doradców zawodowych objętych badaniem najbardziej atrakcyjnymi formami zajęć dla uczniów są realizowane zajęcia warsztatowe oraz spotkania z przedstawicielami zawodów, które ich interesują. Nieco mniejszym zainteresowaniem odbiorców doradztwa zawodowego cieszą się indywidualne konsultacje oraz organizowane wycieczki zawodoznawcze. Co trzeci doradca docenia fakt organizowania targów edukacyjnych, a co czwarty badany możliwość uczestnictwa w grach dydaktycznych, czy zajęciach, gdzie wykorzystywane są nowoczesne technologie informatyczne. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Wykres 8 Najbardziej atrakcyjne formy doradztwa w opinii doradców (N=170)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI (limit trzech wskazań) skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

Dla blisko połowy uczniów najatrakcyjniejszą formą doradztwa są realizowane zajęcia warsztatowe. Niewiele mniejszym zainteresowaniem cieszą się spotkania uczniów z przedstawicielami zawodów. Co trzeci uczeń pozytywnie nastawiony jest do inicjatyw takich jak: wycieczki zawodoznawcze oraz targi edukacyjne.

Wykres 9 Najbardziej atrakcyjne formy doradztwa w opinii uczniów (N=810)



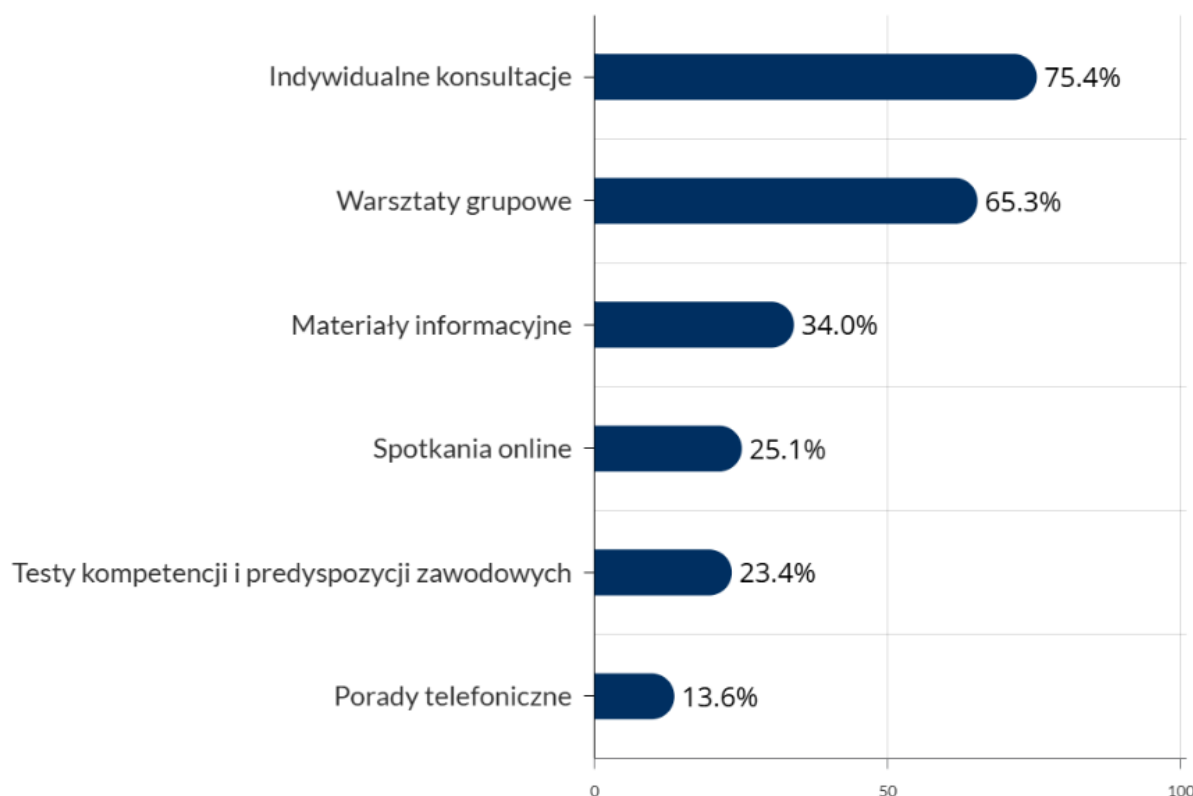
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI (limit trzech wskazań) skierowanej do uczniów

Zdaniem trzech czwartych przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz instytucji pośredniczących największym zainteresowaniem cieszą się realizowane indywidualne konsultacje w zakresie doradztwa zawodowego (tymczasem w szkołach z takiej formy wsparcia skorzystał zaledwie co piąty ankietowany uczeń). Dwie trzecie respondentów skorzystało z oferowanych warsztatów grupowych. Są to zdecydowanie dwie najczęściej oferowane formy doradztwa zawodowego w instytucjach rynku pracy oraz instytucjach pośredniczących w opinii badanych. Co trzeci ankietowany wskazuje na dostępność materiałów informacyjnych dla odbiorców usług wsparcia w tym zakresie. Spotkania online oraz testy kompetencji i predyspozycji zawodowych wskazuje średnio co czwarty respondent, z kolei najrzadziej realizowaną formą świadczenia usługi doradztwa zawodowego zdaniem badanych są porady telefoniczne.

Wyniki te pokazują, że osoby korzystające z doradztwa zawodowego preferują przede wszystkim bezpośredni kontakt z doradcą, szczególnie w formie doradztwa

o charakterze indywidualnym, rzadziej grupowym. Potwierdzają to także zrealizowane wywiady pogłębione, gdzie doradcy wskazują na efektywniejszy wymiar takich zajęć. Natomiast oferowane zdalne formy realizacji usług doradztwa zawodowego cieszą się mniejszym zainteresowaniem odbiorców. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Wykres 10 Najczęściej wybierane formy doradztwa w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy i instytucji pośredniczących (N=418)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI (brak limitu wskazań) skierowanej do instytucji rynku pracy oraz instytucji pośredniczących

Zdaniem doradców zawodowych najbardziej skuteczne są te narzędzia, które angażują w sposób oczywisty uczniów, są dla nich praktyczne oraz umożliwiają im indywidualne podejście do każdego przypadku. Szczególnie cenione są narzędzia dostępne online, takie jak Mapa Karier, czy testy automatycznie generujące wyniki, które są atrakcyjne dla młodzieży i pozwalają szybko uzyskać informację zwrotną.

Doradcy wskazują również na wartość własnych, autorskich arkuszy do autoanalizy i ankiet, a także na znaczenie ćwiczeń warsztatowych, symulacji,

str. 37

materiałów wideo oraz pracy metodą projektu. W praktyce szkolnej narzędzia te pozwalają nie tylko na wstępną diagnozę zainteresowań i predyspozycji, ale także stanowią punkt wyjścia do dalszej pracy indywidualnej i grupowej, umożliwiając bardziej pogłębioną analizę i rozmowę z uczniem.

Jednocześnie doradcy zwracają uwagę, że skuteczność narzędzi zależy od specyfiki grupy oraz możliwości organizacyjnych szkoły. Wskazują, że najmniej efektywne są długie, teoretyczne kwestionariusze wymagające żmudnego wypełniania, które szybko nużą uczniów i nie dają im praktycznych wskazówek. Niska efektywność dotyczy również wykładów, które są odbierane jako nieangażujące, a także rozbudowanych testów, takich jak test 16 osobowości, które ze względu na ograniczenia czasowe trudno jest przeprowadzić w całości podczas lekcji. Choć test ten cieszy się popularnością w Internecie, jego pełne przeprowadzenie wraz z omówieniem wyników wymaga więcej czasu i skupienia, niż zazwyczaj pozwala na to szkolna jednostka lekcyjna.

Doradcy zawodowi objęci badaniem jakościowym podkreślają też, że narzędzia zawierające trudne, specjalistyczne słownictwo bywają niezrozumiałe dla uczniów, co w rzeczywistości ogranicza ich użyteczność diagnostyczną. Wskazują również, że materiały książkowe przekazywane do samodzielnej lektury bardzo rzadko są wykorzystywane przez uczniów, którzy preferują formy interaktywne i multimedialne.

Najbardziej efektywne w ocenie praktyków są narzędzia angażujące, proste w obsłudze, elastyczne i dostosowane do poziomu odbiorców. Kluczowe znaczenie ma możliwość łączenia narzędzi diagnostycznych z praktycznymi ćwiczeniami i indywidualną rozmową, co pozwala na bardziej trafną i użyteczną diagnozę predyspozycji oraz preferencji zawodowych uczniów.

Podsumowując, można zauważyć, że zarówno uczniowie, jak i doradcy najwyżej oceniają metody aktywizujące (pracę w grupach, spotkania z przedstawicielami zawodów i szkół), a najniżej tradycyjne wykłady i pracę z materiałami źródłowymi. Największą efektywność zdaniem badanych posiadają narzędzia łączące diagnozę z praktyką i bezpośrednim kontaktem.

4.4 Analiza wymiaru zatrudnienia doradców w placówkach prowadzonych przez poszczególne organy prowadzące

Analiza wymiaru zatrudnienia doradców zawodowych dostarcza cennych informacji dotyczących:

- określenia potrzeb dotyczących doskonalenia zawodowego,
- występowania ewentualnych braków kadrowych doradców zawodowych,
- oceny efektywności zatrudnienia doradców zawodowych,
- określenia w jakim stopniu spełniany jest ustawowy obowiązek zapewnienia uczniom dostępu do zajęć z zakresu doradztwa zawodowego.

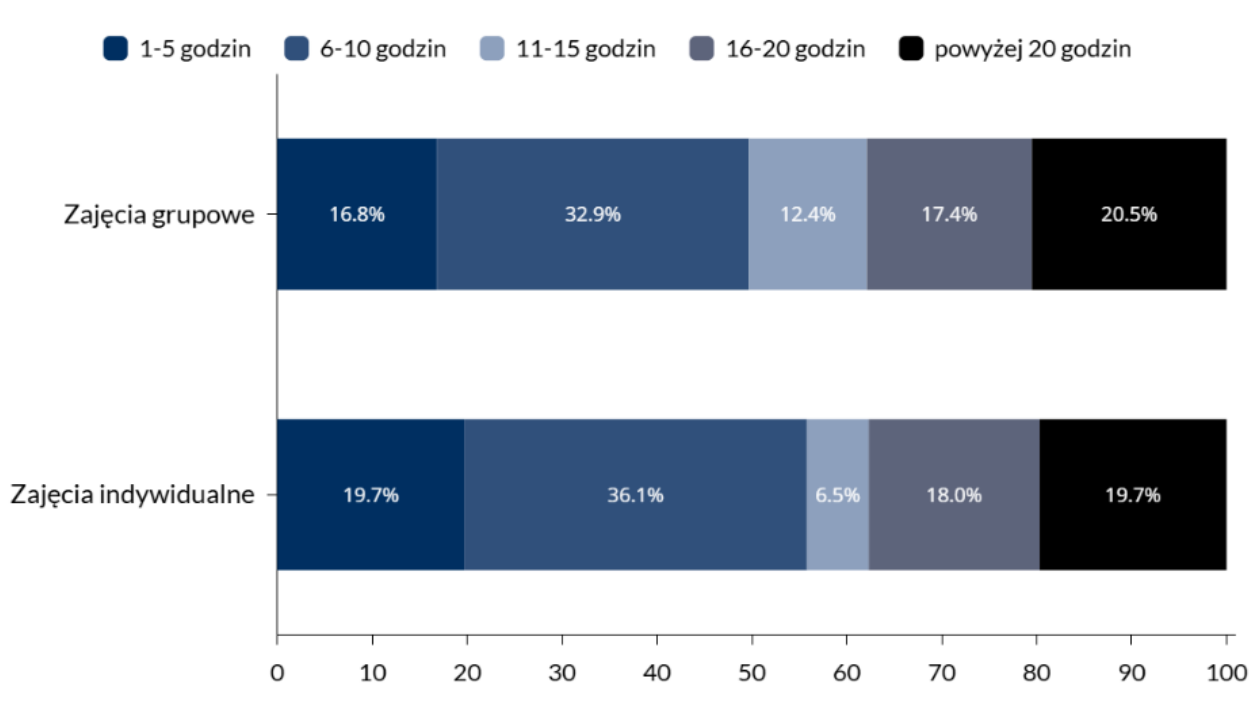
Analiza wskazuje na wyraźną polaryzację obciążenia pracą osób świadczących doradztwo zawodowe. Zarówno w przypadku zajęć z zakresu doradztwa zawodowego (grupowych), jak i porad i konsultacji indywidualnych, najliczniejszą grupę stanowią specjaliści realizujący umiarkowaną liczbę godzin (6-10 w semestrze), co może odpowiadać standardowemu przydziałowi zadań w ramach części etatu. Jednocześnie równie liczne są grupy doradców o bardzo wysokim pensum, realizujących powyżej 16 godzin zajęć doradztwa. Taki rozkład sugeruje istnienie co najmniej dwóch odmiennych modeli realizacji doradztwa w placówkach edukacyjnych.

Zestawienie obu form aktywności ujawnia pewną prawidłowość - najmniej liczną grupę stanowią doradcy pracujący w wymiarze 11-15 godzin na semestr, co jest szczególnie widoczne w przypadku zajęć indywidualnych. Wskazuje to na istnienie swoistej „luki” w tym zakresie obciążenia pracą. Obserwowane zróżnicowanie odzwierciedla nieco odmienne strategie organów prowadzących - od minimalnego zabezpieczenia potrzeb, poprzez model pracy doradcy na część etatu, aż po placówki, w których doradca jest specjalistą zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy.

Analiza wymiaru godzinowego pracy doradców zawodowych, ustalanego przez organy prowadzące, ujawnia obraz braku spójnego standardu w realizacji zajęć doradztwa. Respondenci posługują się wieloma nieporównywalnymi miarami, takimi jak godziny tygodniowe, wymiar na cały cykl kształcenia, czy ułamkowe części etatu, co uniemożliwia proste zestawienie danych. Już samo zdefiniowanie pełnego etatu doradcy jest problematyczne - jedni wskazują na 22 godziny (co odpowiada pensum dydaktycznemu specjalisty), inni na 10 godzin, które stanowią minimalny wymiar zajęć przewidziany dla pracy z jedną klasą VII, VIII lub w całym cyklu kształcenia w szkole

ponadpodstawowej, a nie dla etatu doradcy.. Podobny brak spójności dotyczy faktycznie przyznawanych doradcom godzin pracy. W odpowiedziach dominują z jednej strony przydziały minimalne, rzędu 2-5 godzin tygodniowo, a z drugiej - pełne etaty. Co istotne, duża część badanych nie była w stanie precyzyjnie określić swojego wymiaru godzin, wskazując, że ich praca nie jest ujęta w sztywnych ramach, lub jest rozliczana w sposób poza godzinowy. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Wykres 11 Liczba godzin zajęć z zakresu indywidualnego i grupowego doradztwa zawodowego w obecnym semestrze (N=170)



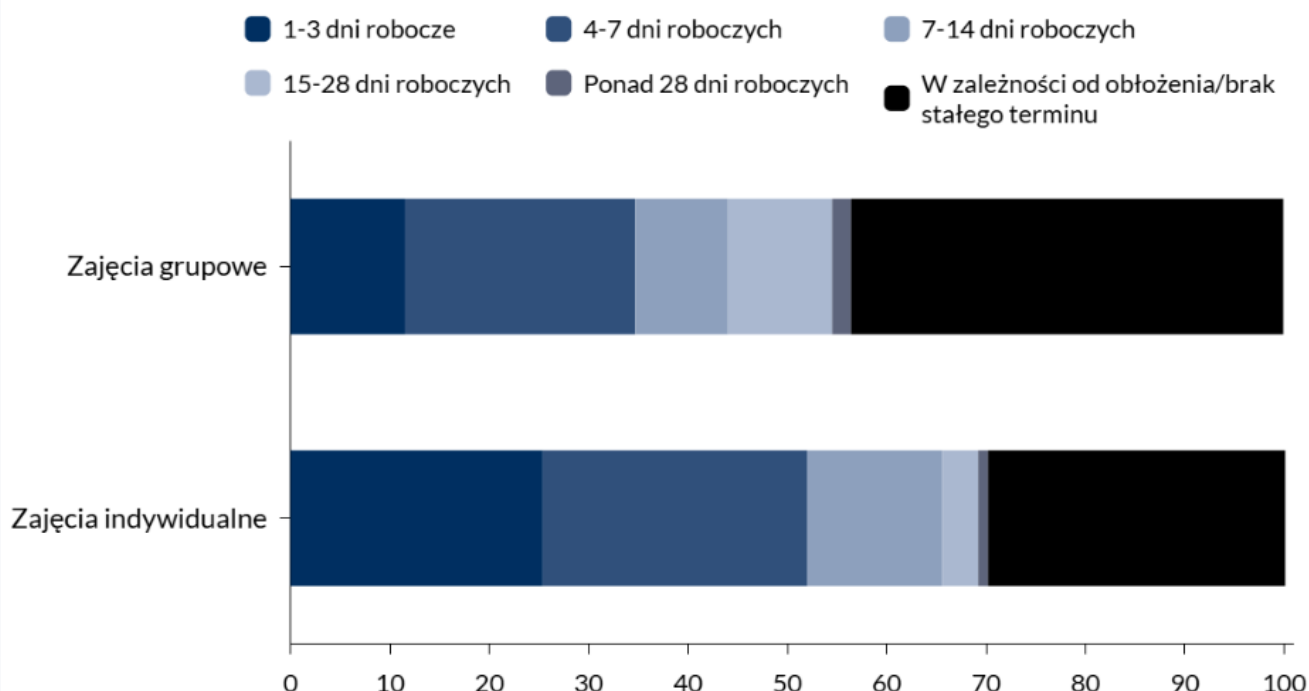
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

W dotychczasowej analizie przedstawiono wymiar zatrudnienia doradców zawodowych w szkołach i placówkach oświatowych prowadzonych przez różne organy. Warto jednak zauważyć, że problematyka ta nie ogranicza się wyłącznie do systemu edukacji. Kwestia wymiaru czasu pracy doradców zawodowych została również poddana badaniu w instytucjach rynku pracy, co pozwala na pełniejsze ujęcie roli i dostępności doradztwa zawodowego w szerszym kontekście systemowym.

W przypadku poradnictwa indywidualnego w instytucjach rynku pracy, system świadczenia usług wydaje się być dobrze zorganizowany i relatywnie dostępny dla klienta. Zdecydowana większość instytucji deklaruje, że czas oczekiwania na spotkanie z doradcą nie przekracza siedmiu dni roboczych, przy czym najliczniejsze grupy stanowią te oferujące pomoc w perspektywie do trzech lub do siedmiu dni roboczych. Dłuższy, kilkutygodniowy okres oczekiwania na świadczenie usług doradczych należy do rzadkości. Taki rozkład świadczy o priorytetowym traktowaniu bezpośredniego kontaktu z klientem.

Obraz ten zmienia się diametralnie w przypadku realizacji grupowych zajęć doradztwa zawodowego. Tutaj najczęściej udzielaną odpowiedzią, stanowiącą blisko połowę wszystkich wskazań, jest brak stałego terminu i uzależnienie go od bieżącego obłożenia. Sugeruje to, że wsparcie grupowe w wielu instytucjach nie jest stałym, cyklicznie oferowanym elementem, lecz jest organizowane doraźnie, prawdopodobnie po zebraniu się odpowiedniej liczby chętnych lub w ramach konkretnych realizowanych projektów. Wśród instytucji, które podają konkretne ramy czasowe, zauważalne jest duże zróżnicowanie - od kilku dni roboczych do nawet miesiąca, co dodatkowo potwierdza brak standaryzacji w tym obszarze. Szczegółowe dane przedstawia wykres 12.

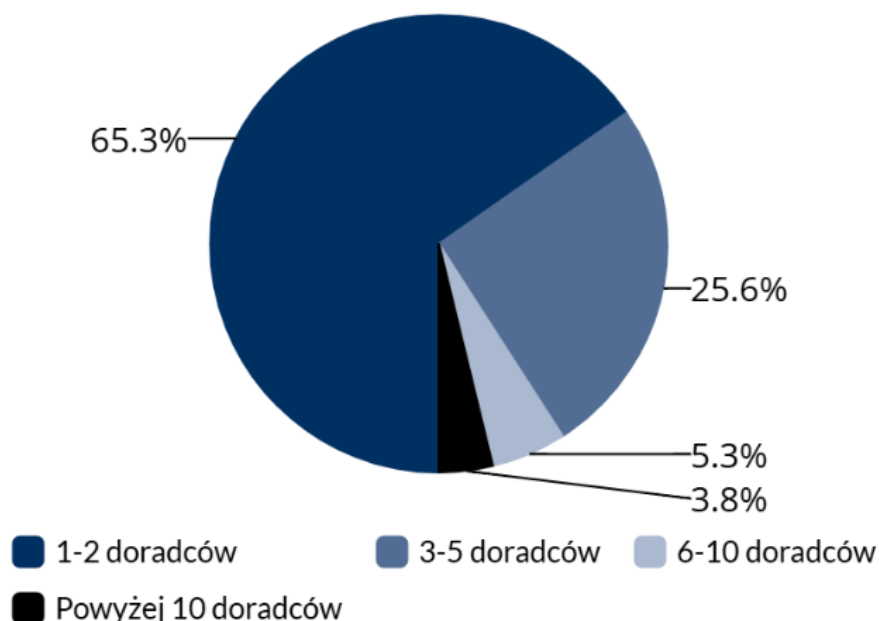
Wykres 12 Czas oczekiwania na uzyskanie porady zawodowej w trybie grupowym i indywidualnym w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy (N=418)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do instytucji rynku pracy oraz instytucji pośredniczących

Struktura zatrudnienia w badanych instytucjach wskazuje na dominację modelu opartego na niewielkich zespołach. W zdecydowanej większości placówek, obejmującej niemal dwie trzecie całej próby, wsparcie doradcze jest realizowane przez zaledwie jednego lub dwóch specjalistów. Potwierdza to obraz systemu jako sieci złożonej głównie z małych, lokalnych punktów doradczych. Instytucje zatrudniające od trzech do pięciu doradców stanowią kolejną, choć już znacznie mniej liczną grupę. Natomiast placówki o charakterze dużych, wyspecjalizowanych centrów, dysponujących zespołem przekraczającym sześciu doradców, stanowią wyraźną mniejszość w całym systemie i mają charakter jednostkowy. Szczegółowe dane przedstawia wykres 13.

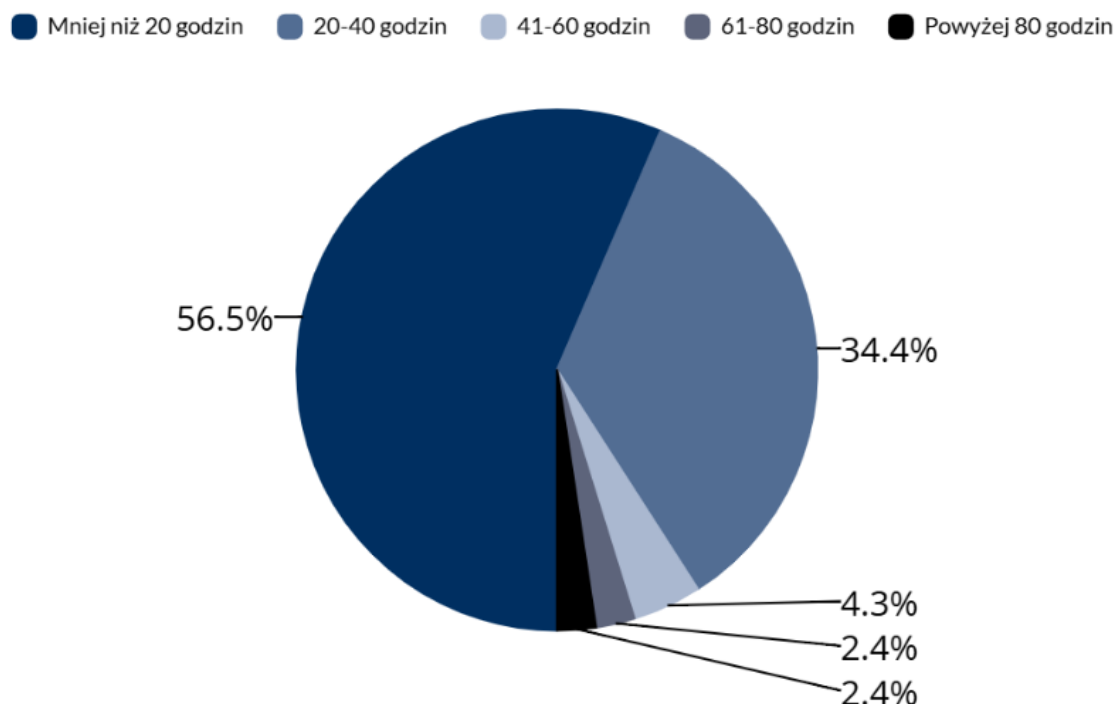
Wykres 13 Zatrudnienie w instytucjach objętych badaniem w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy (N=418)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do instytucji rynku pracy oraz instytucji pośredniczących

Rozkład łącznej liczby godzin doradczych dostępnych tygodniowo w instytucjach rynku pracy jest bezpośrednim odzwierciedleniem opisanej wyżej struktury zatrudnienia. W ponad połowie badanych podmiotów pula dostępnych godzin nie przekracza 20, co sugeruje, że oferowane wsparcie często nie jest ekwiwalentem nawet jednego pełnego etatu. Taki stan rzeczy może wskazywać, że w wielu miejscach doradztwo jest zadaniem realizowanym w ograniczonym wymiarze czasowym. Kolejna, znacząca grupa instytucji dysponuje pulą od 20 do 40 godzin tygodniowo, co można interpretować jako standard odpowiadający pracy jednego specjalisty w pełnym wymiarze. Instytucje oferujące znacznie większą liczbę godzin, przekraczającą 40 tygodniowo, stanowią niewielki odsetek, co koreluje z rzadkim występowaniem dużych zespołów doradczych. Szczegółowe dane przedstawia wykres 14.

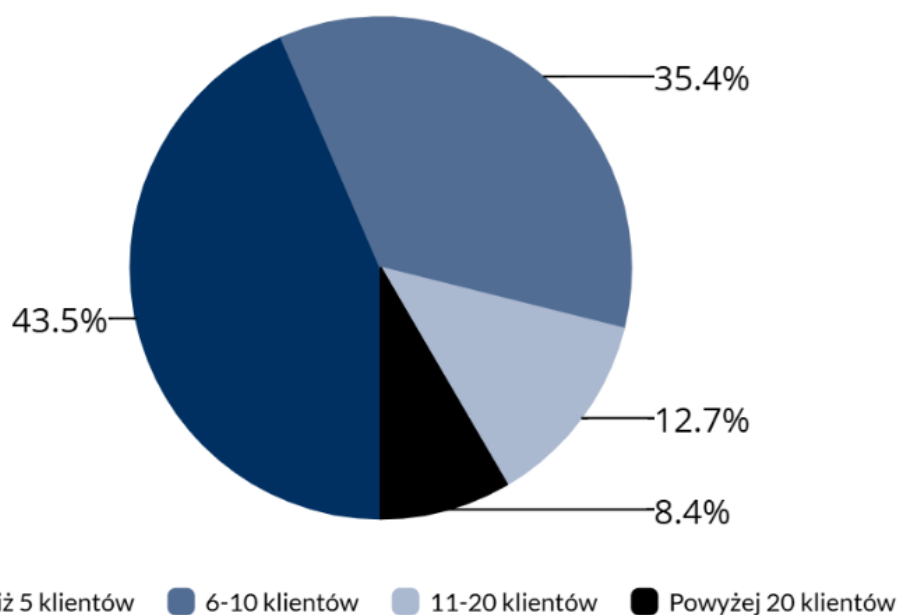
Wykres 14 Świadczenie doradztwa w ujęciu godzinowym w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy (N=418)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do instytucji rynku pracy oraz instytucji pośredniczących

Dane dotyczące tygodniowego obciążenia pracą pojedynczego doradcy przynoszą interesujące wnioski. Dla znaczącej większości doradców zawodowych tygodniowe pensum jest relatywnie niskie. Niemal połowa doradców obsługuje mniej niż pięciu klientów w tygodniu, a łącznie blisko 80% specjalistów pracuje z nie więcej niż dziesięcioma klientami tygodniowo. Taki obraz niekoniecznie musi świadczyć o niskim zapotrzebowaniu na usługi doradcze. Jest on raczej bezpośrednią konsekwencją ograniczonego wymiaru godzin dostępnych w instytucjach, o czym świadczyły poprzednie analizy. Jedynie niewielka grupa doradców deklaruje wysokie obciążenie pracą, przekraczające 20 klientów tygodniowo, co najprawdopodobniej dotyczy specjalistów zatrudnionych w pełnym wymiarze w placówkach o dużym natężeniu ruchu. Szczegółowe dane przedstawia wykres 15.

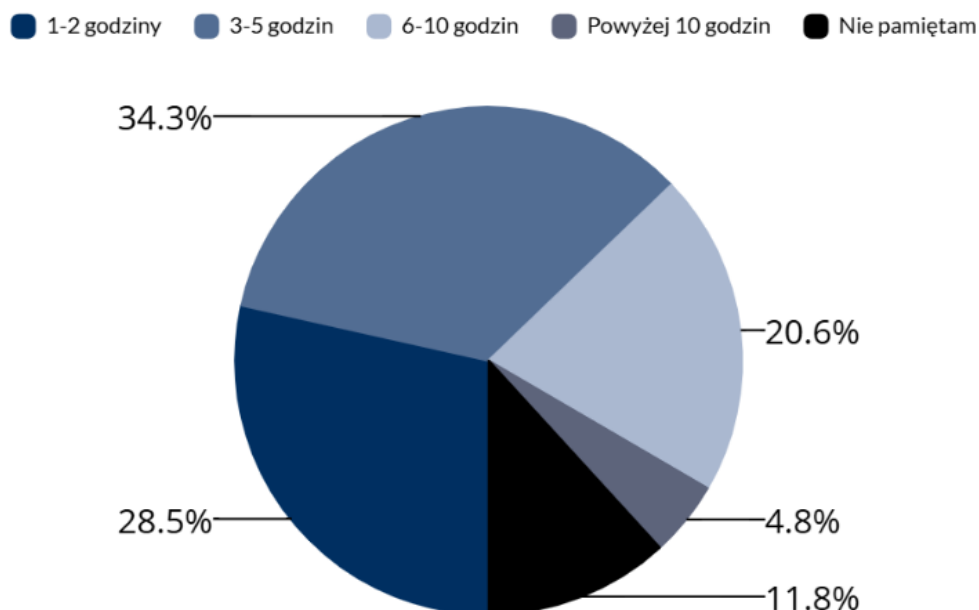
Wykres 15 Liczba klientów tygodniowo w placówkach świadczących usługi doradztwa zawodowego w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy (N=418)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do instytucji rynku pracy oraz instytucji pośredniczących

Z perspektywy uczniów, grupowe doradztwo zawodowe w szkole jest powszechne, jednak udział w zajęciach bywa ograniczony z uwagi na absencję, co wpływa na jego efektywność. Największa grupa badanych deklaruje udział w niewielkiej liczbie od 3 do 5 godzin zajęć w roku szkolnym. Łącznie z uczniami, którzy wskazali na zaledwie 1-2 godziny, tworzą oni zdecydowaną większość odbiorców, dla których doradztwo grupowe ma charakter symboliczny i wprowadzający, a nie stanowi kompleksowego, pogłębionego procesu. Należy podkreślić, że pytanie dotyczyło liczby godzin, które realnie odbyły się w szkole i w których uczniowie faktycznie uczestniczyli. Jedynie co dwudziesty uczeń doświadczył wsparcia w wymiarze przekraczającym 10 godzin, co potwierdza, że realizacja pełnego, wymaganego podstawą programową (uzależnionego od etapu edukacji) pensum jest rzadkością, w rozumieniu osiągnięcia celów edukacyjnych. Szczegółowe dane przedstawia wykres 16.

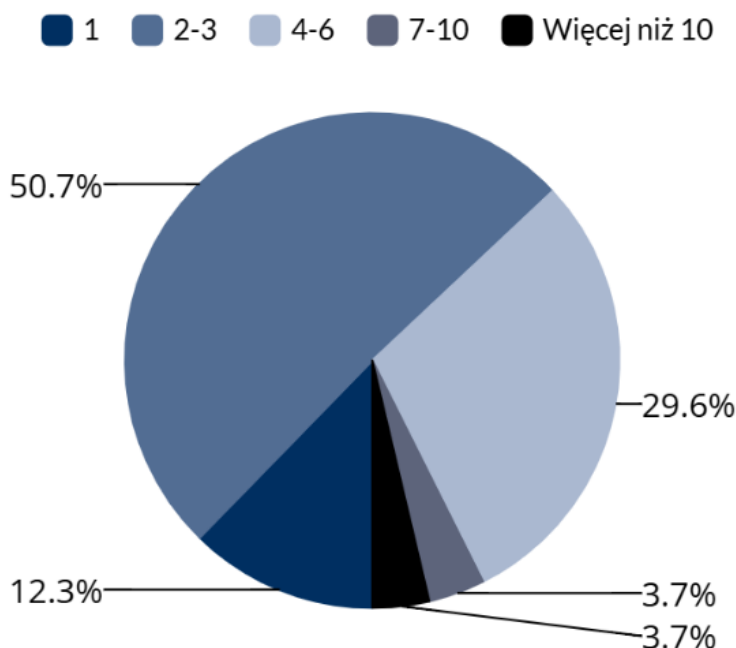
Wykres 16 Liczba godzin lekcyjnych zajęć grupowych z doradztwa w szkołach w opinii uczniów (N=592)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Dane dotyczące indywidualnych spotkań z doradcą zawodowym ukazują tę formę wsparcia jako niedostępną dla przytłaczającej większości uczniów. Aż 80% nigdy nie skorzystało z indywidualnej porady w szkole. Pokazuje to, że w praktyce doradztwo indywidualne nie jest standardem, a raczej wyjątkiem, dostępnym dla niewielkiej mniejszości. W grupie, która miała możliwość bezpośredniego kontaktu ze specjalistą, dominującym modelem jest krótka seria spotkań. Najczęściej uczniowie odbywali od 2 do 3 sesji, co sugeruje, że pomoc ta ma charakter doraźnej interwencji skoncentrowanej na rozwiązaniu konkretnego problemu, a nie formę regularnego wsparcia w planowaniu kariery. Szczegółowe dane przedstawia wykres 17.

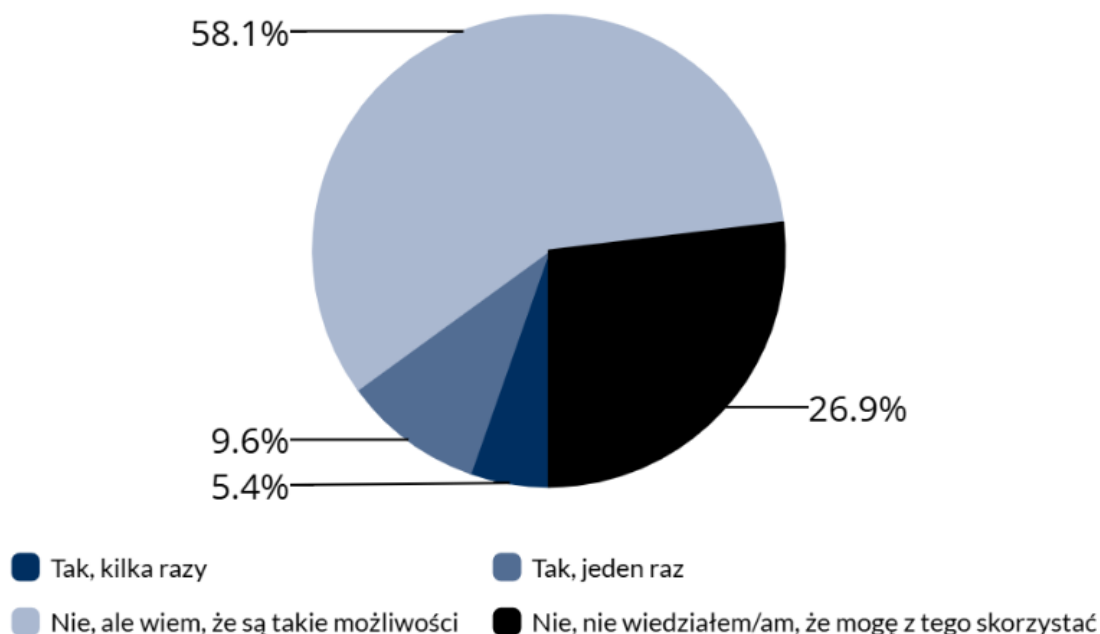
Wykres 17 Liczba indywidualnych porad i konsultacji w zakresie doradztwa w szkołach w opinii uczniów (N=162)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Analiza korzystania przez uczniów z zewnętrznych form doradztwa zawodowego ujawnia przede wszystkim ogromną lukę między świadomością o ich istnieniu, a faktycznym korzystaniem. Choć niewielka grupa uczniów aktywnie poszukiwała wsparcia poza szkołą, to kluczowym odkryciem jest istnienie potężnej, niemal 60% grupy, która wie o istnieniu takich możliwości, ale z nich nie korzysta. Pokazuje to, że bariera w dostępie do poradnictwa instytucji zewnętrznych (np. urzędów pracy) nie leży wyłącznie w braku informacji, ale w braku motywacji, potrzeby lub atrakcyjności samej oferty. Jednocześnie niepokojący jest fakt, że ponad jedna czwarta uczniów jest całkowicie nieświadoma możliwości uzyskania profesjonalnej pomocy pozaszkolnej. Wskazuje to na poważny deficyt w przepływie informacji i pokazuje, że dla większości młodych ludzi szkoła pozostaje jedynym, a często niewystarczającym, źródłem wiedzy o planowaniu ścieżki zawodowej. Szczegółowe dane przedstawia wykres 18.

Wykres 18 Korzystanie z doradztwa przez uczniów poza szkołą w opinii uczniów (N=810)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Analiza wywiadów z przedstawicielami Biur Karier na uczelniach wyższych jednoznacznie wskazuje, że ich istnienie i skala działalności są w ogromnej mierze uzależnione od zewnętrznego finansowania, głównie z projektów unijnych. W wielu przypadkach sam fakt powołania stanowiska doradcy zawodowego był bezpośrednim wynikiem wymogów projektowych. W kilku placówkach objętych badaniem zatrudnienie doradcy odbyło się dzięki realizacji projektów finansowych ze źródeł zewnętrznych, np. dzięki projektowi Zintegrowany Program Rozwoju. Ten model finansowania tworzy sytuację permanentnej niepewności. Choć niektóre projekty zawierają wymóg utrzymania stanowiska po zakończeniu finansowania, to ogólny obraz jest obrazem niestabilności, gdzie przyszłość i rozwój usług doradczych zależą nie od strategii uczelni, a od zdolności do pozyskania kolejnego grantu. W skrajnych przypadkach prowadzi to do powstawania jednoosobowych biur karier, gdzie jedna osoba musi łączyć zadania doradcze, administracyjne i promocyjne, co drastycznie ogranicza realne możliwości wsparcia studentów.

Analiza przeprowadzonych wywiadów wskazuje na problem z formalnym umocowaniem i tożsamością zawodu doradcy na uczelniach wyższych w regionie. Nawet jeśli dana osoba pełni obowiązki doradcze, nie zawsze znajduje to odzwierciedlenie w jej oficjalnym stanowisku. Symptomatyczna jest tu wypowiedź doradczyni, która stwierdza, że „jeżeli chodzi o umowę o pracę, nie mam wpisane stanowisko doradca zawodowy, tylko ja jestem specjalistą do spraw administracyjnych”. Taka sytuacja degraduje rolę doradcy do jednego z wielu obowiązków administracyjnych, pozbawiając ją specjalistycznego statusu.

Inaczej sytuacja wygląda w biurach, gdzie doradcy są psychologami z wykształcenia, co bezpośrednio „rzutuje jakby na sposób naszej pracy”, podnosząc jej jakość i głębię. Ten dualizm pokazuje, że pod szyldem „Biura Karier” mogą funkcjonować zarówno w pełni profesjonalne zespoły, jak i jednostki, w których doradztwo jest zadaniem pobocznym, realizowanym „przy okazji” przez pracownika o zupełnie innym zakresie obowiązków. Skrajnym przypadkiem są jednostki, które wprost przyznają, że nie prowadzą żadnych konsultacji w zakresie doradztwa zawodowego, bo nie posiadają w swoich zasobach kadrowych odpowiednio przeszkolonych specjalistów.

W wypowiedziach doradców bardzo wyraźnie rysuje się konflikt między pracą indywidualną, a grupową. Praca indywidualna jest postrzegana jako zdecydowanie bardziej wartościowa i skuteczna, ponieważ dotyczy realnych, często złożonych problemów studentów, które wykraczają poza proste napisanie CV. Jak zauważa jedna z doradczyń, studenci przychodzą z pytaniem „kończę studia i co dalej”, a praca z nimi polega na pracy z „nieadaptacyjnymi przekonaniami” czy „brakiem wiary we własne kompetencje”.

Z kolei praca grupowa, choć teoretycznie pozwala dotrzeć do większej liczby osób, w praktyce boryka się z fundamentalnym problemem - brakiem zainteresowania ze strony studentów. Powód jest prozaiczny: „studenci zawsze pytają o to, czy z tego jest zaliczenie, czy to jest wpisane do indeksu, jeśli nie jest, to po prostu na to nie ma zainteresowania”. Efektem są sytuacje, gdzie na warsztat zapisuje się 30 osób, a „fizycznie pojawiają się trzy”, co prowadzi do frustracji i zaniechania tej formy działalności.

Jednym z najbardziej uderzających wniosków płynących z wywiadów jest istnienie „paradoksu promocji”. Okazuje się, że niektóre Biura Karier, szczególnie te

jednoosobowe, celowo ograniczają działania informacyjne i promocyjne z obawy, że nie będą w stanie obsłużyć zwiększonej liczby chętnych. Jedna z respondentek ujęła to wprost: „Cóż z tego, że ja rozreklamuję siebie i swoje usługi studentom, jak potem nie będę mogła pomóc i nie będę mogła się z nimi fizycznie spotkać”. Jest to dramatyczny sygnał chronicznego niedofinansowania i braków kadrowych. Zamiast dążyć do maksymalizacji zasięgu, biuro musi zarządzać popytem tak, by nie przekroczył jego minimalnych „mocy przerobowych”. Prowadzi to do sytuacji, w której doradztwo, choć potrzebne, pozostaje niszowe, a potencjał jego na uczelni nie jest w pełni wykorzystany, ponieważ sukces w postaci dużej frekwencji oznaczałby organizacyjną porażkę (tabela 8).

Tabela 8 Wyzwania biur karier na uczelniach wyższych

Wyzwanie	Diagnoza problemu	Kluczowa wypowiedź
Niestabilne finansowanie	Działalność biur opiera się na krótkoterminowych projektach, co uniemożliwia stabilność i rozwój.	„Mój etat (...) był stworzony z projektu.”
Rozmyta tożsamość zawodowa	Brak formalnego stanowiska doradcy degraduje profesję do zadania administracyjnego.	„Nie mam wpisane stanowisko doradca zawodowy...”
Niska frekwencja na warsztatach	Studenci ignorują nieobowiązkowe formy grupowe, co wymusza koncentrację na pracy indywidualnej.	„...jeśli nie jest [wpisane do indeksu], to nie ma zainteresowania.”
Ograniczone moce przerobowe	Braki kadrowe są tak dotkliwe, że biura celowo unikają promocji, bojąc się nadmiaru chętnych.	„Cóż z tego, że ja rozreklamuję siebie (...), jak potem nie będę mogła pomóc.”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych techniką IDI z przedstawicielami biur karier na uczelniach wyższych

Zgodnie z wypowiedziami przedstawicieli poradni psychologiczno-pedagogicznych w województwie śląskim, obraz zatrudnienia w obszarze doradztwa zawodowego jest wysoce niejednorodny i obarczony fundamentalną wadą systemową. Kluczowym problemem jest brak wyodrębnionego, samodzielnego etatu doradcy zawodowego w większości placówek. Jest to funkcja niemal zawsze realizowana jako zadanie dodatkowe przez psychologów i pedagogów, co zostało wielokrotnie podkreślone w wywiadach: „nie jestem zatrudniona/y jako doradca”

zawodowy, to są moje jakby dodatkowe zadania". W konsekwencji, w momentach spiętrzenia innych obowiązków, takich jak diagnoza czy terapia, doradztwo staje się „najmniej ważnym elementem” pracy i jest odsuwane na dalszy plan.

Analiza wypowiedzi wskazuje również na pewien paradoks w ocenie adekwatności zatrudnienia. Choć część specjalistów, szczególnie z dużych miast, alarmuje o dramatycznych brakach kadrowych - gdzie „dwie w tym momencie czynnie pracujące osoby na około dwustutysięczne miasto” - to zaskakująco liczna grupa określa obecny stan jako „optymalny”. Ta pozorna wystarczalność nie wynika jednak z pełnego zaspokojenia potrzeb, lecz ze zmiany roli poradni w systemie. Dzięki przejęciu podstawowych zadań doradczych przez szkoły, specjaliści z poradni czują „duże wsparcie i duże odciążenie ze strony tych szkolnych doradców”. Prowadzi to do sytuacji, w której poradnia staje się jednostką interwencyjną, obsługującą głównie „najtrudniejsze przypadki”, co zmniejsza liczbę klientów, ale jednocześnie podnosi specjalistyczny charakter pracy.

Taki model funkcjonowania, choć przez niektórych akceptowany, ma swoje negatywne konsekwencje. Konsekwentny brak czasu oraz zasobów uniemożliwia specjalistom podejmowanie działań proaktywnych i rozwojowych. Zdaniem specjalistów z powodu nadmiaru innych obowiązków „czasowo nie jestem w stanie rozwinąć skrzydeł” i nawiązywać kontaktów z pracodawcami, czy realizować własnych pomysłów na rozwój doradztwa w regionie. Wymiar zatrudnienia, nawet jeśli wystarcza do reaktywnej obsługi zgłoszeń, jest zbyt mały, by budować kompleksowy i nowoczesny system wsparcia.

W szkołach ponadpodstawowych obecny wymiar zatrudnienia jest głównie oceniany jako dramatycznie niewystarczający i нефunkcjonalny. Respondenci używają dosadnych określeń, nazywając go „katastrofalnym” lub „kpina”.

Fundamentalnym problemem, który wyłania się z niemal wszystkich wywiadów, jest fakt, że rola doradcy zawodowego rzadko kiedy stanowi samodzielne, pełnoprawne stanowisko. Zazwyczaj jest to funkcja dodatkowa, realizowana przez nauczycieli różnych przedmiotów lub psychologów szkolnych, co zostało ujęte w stwierdzeniu: „doradca to też jest nauczyciel innych przedmiotów (...) to jest takie dwa w jednym”. Taki stan rzeczy sprowadza doradztwo do czynności realizowanej „przy okazji”, w ramach szczątkowej liczby godzin, która nie pozwala na rzetelne wykonanie zadań.

Drugim kluczowym wnioskiem jest istnienie głębokiej przepaści między formalnym, a realnym wymiarem pracy doradczej. Wielu specjalistów, szczególnie tych pełniących jednocześnie funkcję psychologa, przyznaje, że oficjalnie przydzielone godziny doradztwa to fikcja służąca jedynie dokumentacji. Jak ujęła to jedna z respondentek: „Te godziny doradztwa to są po to, żeby je wpisać w dziennik, żeby był ślad. A prawdziwa praca odbywa się przy innych sposobnościach”, najczęściej „kosztem czasu, który mógłby być czasem psychologa szkolnego”. W praktyce oznacza to, że system wymusza realizację zadań doradczych w ramach innego etatu, co prowadzi do przeciążenia specjalistów i rozmycia ich roli.

W nielicznych przypadkach, głównie w technikach, obecny wymiar godzin jest oceniany jako „wystarczający”. Ta ocena jest jednak mocno warunkowana specyfiką szkoły i pragmatycznym podejściem uczniów, którzy są już częściowo ukierunkowani zawodowo i potrzebują głównie praktycznych porad, np. dotyczących pisania CV. Jednak nawet w tych sytuacjach doradcy przyznają, że gdyby pracowali w liceum ogólnokształcącym, gdzie potrzeby uczniów są szersze i bardziej eksploracyjne, „powiedziałabym, że jest tego troszeczkę jednak za mało”. Potwierdza to ogólny wniosek, że obecny model zatrudnienia doradców w najlepszym razie pozwala na powierzchowne zaspokojenie najbardziej podstawowych potrzeb, uniemożliwiając jednocześnie prowadzenie pogłębionego i systematycznego procesu doradczego. Szczegółowe dane przedstawia poniższa tabela.

Tabela 9 Problemy doradztwa zawodowego w szkołach ponadpodstawowych

Problem	Kluczowy objaw	Ilustrujący cytat
Nierealny wymiar godzin	Minimalna liczba godzin jest fikcją, uniemożliwiającą realne działania.	„10 godzin (...) na przestrzeni pięciu lat to jest jakaś kpina.”
Brak specjalistycznego etatu	Doradztwo to "dodatkowa funkcja" nauczyciela lub psychologa, a nie samodzielne stanowisko.	„Doradca to też jest nauczyciel innych przedmiotów (...) to jest takie dwa w jednym.”
Fikcja w dokumentacji	Oficjalne godziny służą głównie "na papierze", a prawdziwa praca odbywa się poza nimi.	„Te godziny (...) to są po to, żeby je wpisać w dziennik, żeby był ślad.”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań własnych techniką IDI z doradcami zawodowymi prowadzącymi zajęcia z doradztwa zawodowego

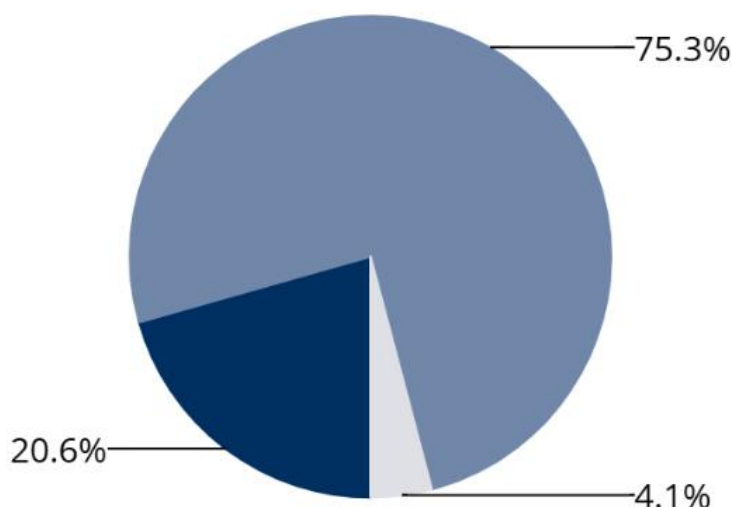
Podsumowując, można zauważyć, że system doradztwa zawodowego jest niespójny, niedofinansowany i oparty głównie na minimalnych rozwiązaniach kadrowych. Brakuje spójnych standardów pracy i zatrudnienia, a rola doradcy często nie ma wsparcia instytucjonalnego. W efekcie forma wsparcia w postaci doradztwa, choć potrzebna, pozostaje marginalna.

4.5 Badanie efektywności zajęć grupowych i porad i konsultacji indywidualnych z zakresu doradztwa zawodowego

Badanie efektywności zajęć grupowych i spotkań indywidualnych z zakresu doradztwa zawodowego pozwoliło na wskazanie, która forma pracy z uczniami bardziej ich wspiera w różnych obszarach. Występują istotne różnice w realizacji zajęć z zakresu doradztwa zawodowego indywidualnie z uczniem, gdzie jest przestrzeń do tworzenia indywidualnych planów kariery, czy efektywniejszego rozpoznania zainteresowań ucznia, a zajęć grupowych, gdzie dzięki pracy zespołowej uczniowie motywują się wzajemnie, wymieniają spostrzeżenia, obawy, oczekiwania, a dodatkowym atutem jest świadczenie doradztwa dla wielu uczestników w krótkim czasie.

Wśród doradców zawodowych panuje zgoda co do tego, że treści programowe z doradztwa zawodowego nie są w pełni zgodne z aktualnymi wymogami rynku pracy. Zdecydowana większość, bo aż trzy czwarte ankietowanych, uważa, że są one dostosowane tylko częściowo. Jedynie co piąty badany jest usatysfakcjonowany w pełni ich adekwatnością, a głosy wskazujące na słabe dostosowanie treści należą do rzadkości. Szczegółowe dane przedstawia wykres 19.

Wykres 19 Dostosowanie treści programowych do wymogów rynku pracy (N=170)



■ Są w pełni dostosowane ■ Są częściowo dostosowane ■ Są słabo dostosowane

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

Jak wynika z badań doradcy wysoko ocenili atrakcyjność treści programowych z zakresu doradztwa zawodowego. Niemal dziewięciu na dziesięciu z nich uznało treści związane z poznawaniem własnych zasobów za atrakcyjne dla uczniów. Niewiele mniejsza grupa wysoko oceniła treści programowe związane z planowaniem własnego rozwoju i podejmowaniem decyzji edukacyjno-zawodowych oraz treści związane ze światem zawodów i rynkiem pracy. Szczegółowe dane przedstawia wykres 20, gdzie przedstawiono zsumowane odpowiedzi pozytywne (zdecydowanie tak i raczej tak) i negatywne (zdecydowanie nie i raczej nie) dotyczące każdego z przedstawionych obszarów doradztwa.

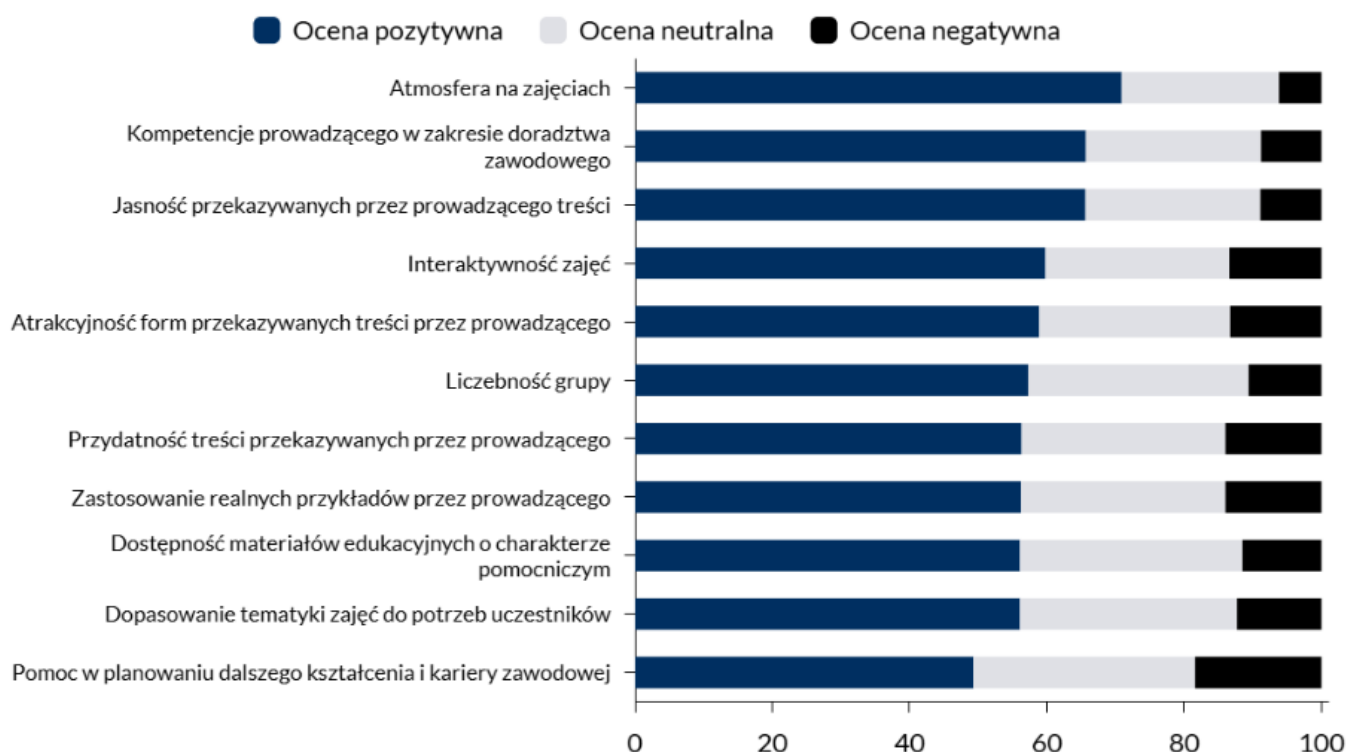
Wykres 20 Ocena atrakcyjności przekazywanych treści (N=170)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

W przypadku opinii przedstawionych przez uczniów, ocena aspektów zajęć grupowych z doradztwa zawodowego jest w ogólnym ujęciu wyraźnie pozytywna. Najwyżej oceniane aspekty dotyczą bezpośrednio atmosfery na realizowanych zajęciach doradztwa oraz kompetencji osoby prowadzącej zajęcia. Siedmiu na dziesięciu ankietowanych uczniów pozytywnie oceniła atmosferę na zajęciach, niewiele mniej, bo ponad dwie trzecie badanych, doceniło kompetencje merytoryczne osób prowadzących zajęcia oraz jasność i zrozumiałość przekazywanych przez nich treści. Relatywnie najniżej ocenionym aspektem, stanowiącym jednocześnie największe wyzwanie, okazał się kluczowy cel zajęć, czyli realna pomoc w planowaniu dalszego kształcenia i kariery zawodowej. Był to jedyny obszar, w którym mniej niż połowa badanych oceniła tą pomoc pozytywnie, a niemal co piąty uczeń wyraził z niego swoje niezadowolenie. Szczegółowe dane przedstawia wykres 21, gdzie przedstawiono zsumowane odpowiedzi pozytywne (raczej tak i tak) i negatywne (raczej nie i nie) dotyczące każdego z przedstawionych aspektów realizowanego doradztwa.

Wykres 21 Ocena poszczególnych aspektów grupowych zajęć z doradztwa zawodowego przez uczniów (N=592)

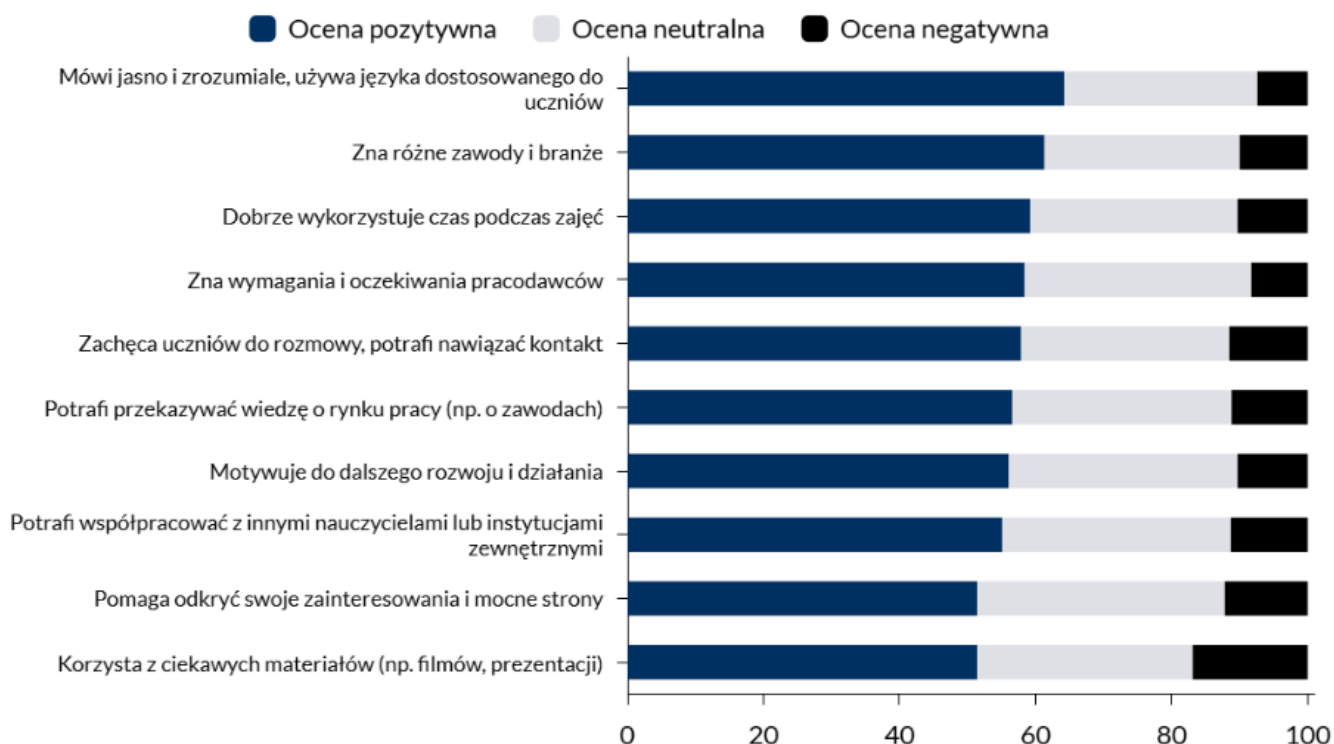


Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Z analizy odpowiedzi uczniów korzystających z grupowego doradztwa zawodowego wynika, że kompetencje i wiedza doradcy zawodowego spotkały się z ich przychylnym odbiorem. Wśród najwyżej ocenionych aspektów znalazły się umiejętności komunikacyjne i wiedza merytoryczna prowadzącego zajęcia. Blisko dwie trzecie uczniów wskazało, że doradca mówi jasno i zrozumiale, używa języka dostosowanego do uczniów. Uznanie zdobył również fakt, że zna on różne zawody i branże, co pozytywnie oceniło ponad trzy piąte badanych. Niewiele mniejsza grupa docenia fakt dobrego wykorzystania czasu podczas zajęć. Z drugiej strony, relatywnie niżej oceniono jak doradca pomaga odkryć swoje zainteresowania i mocne strony, używając przy tym ciekawych materiałów - w tym przypadku pozytywną opinię wyraziła niewiele ponad połowa uczniów. Należy przy tym zauważyć, że w odniesieniu do tego ostatniego aspektu co szósty uczeń wyraził opinię negatywną, co stanowi jeden

z najwyższych wskaźników niezadowolenia. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres, gdzie przedstawiono zsumowane odpowiedzi pozytywne (raczej tak i tak) i negatywne (raczej nie i nie) dotyczące każdej z przedstawionych umiejętności prowadzącego zajęcia doradztwa.

Wykres 22 Ocena kompetencji i wiedzy doradcy, z którym odbyły się zajęcia (N=592)



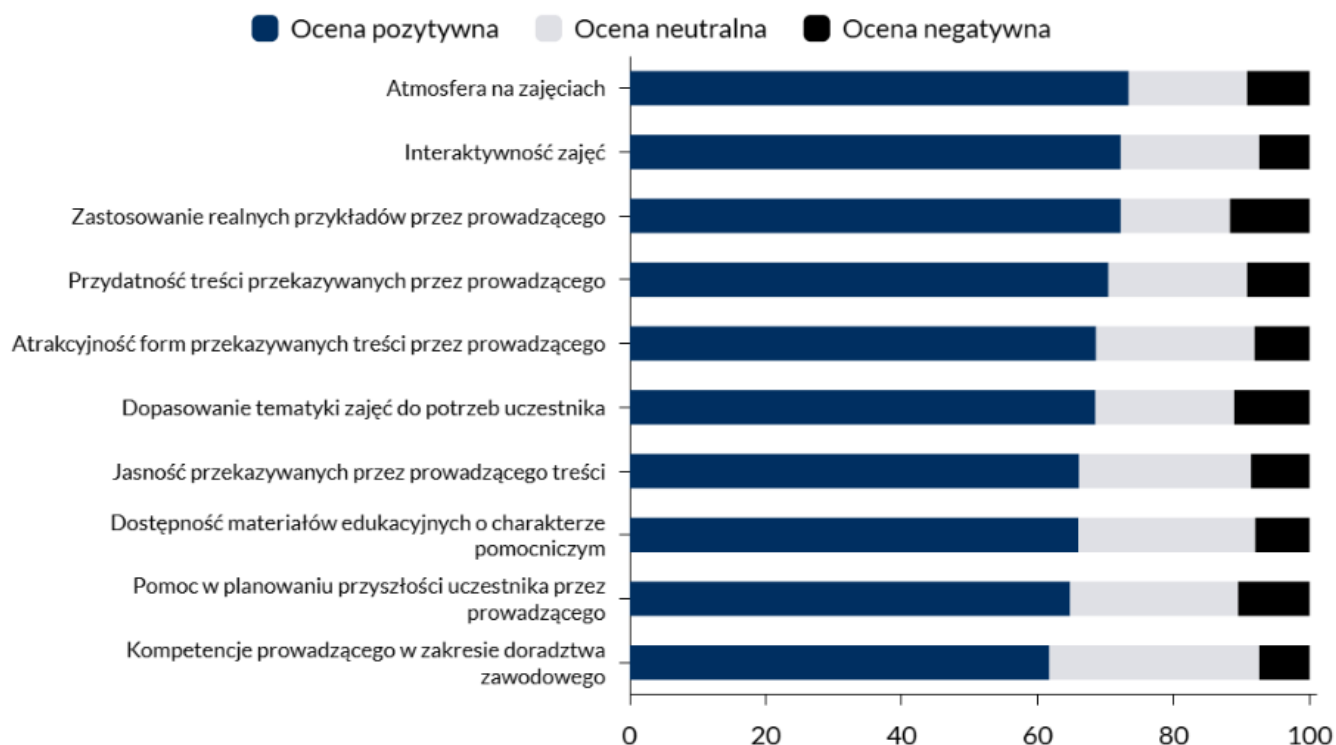
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowaną do uczniów

Z analizy odpowiedzi uczniów korzystających z doradztwa indywidualnego wynika, że blisko trzy czwarte z nich pozytywnie oceniło:

- atmosferę panującą na spotkaniach indywidualnych w ramach poradnictwa,
- interaktywność prowadzonych spotkań,
- zastosowanie realnych przykładów przez prowadzącego,
- przydatność treści przekazywanych przez prowadzącego.

Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres, gdzie przedstawiono zsumowane odpowiedzi pozytywne (raczej tak i tak) i negatywne (raczej nie i nie) dotyczące każdego z przedstawionych aspektów realizowanego doradztwa indywidualnego.

Wykres 23 Ocena poszczególnych aspektów indywidualnych zajęć z doradztwa zawodowego przez uczniów (N=162)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowaną do uczniów

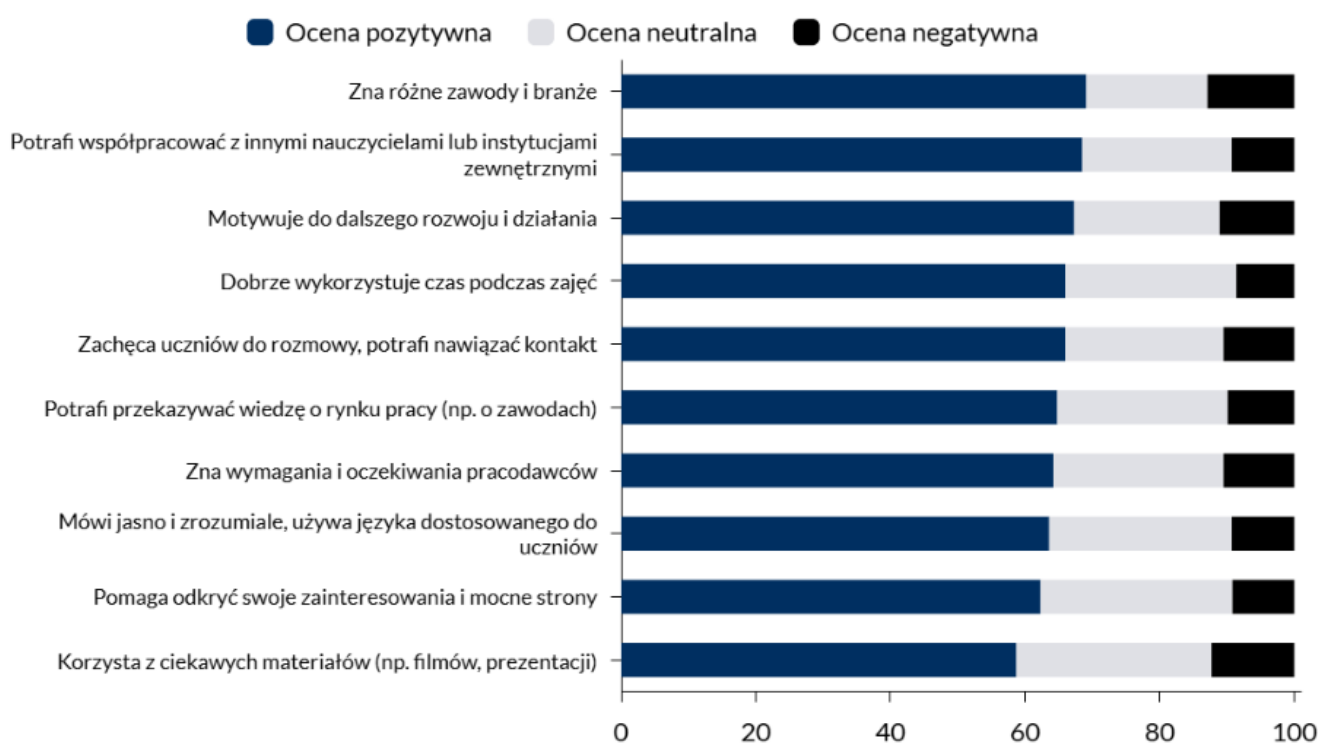
Z analizy odpowiedzi uczniów korzystających z indywidualnego doradztwa zawodowego wynika, że kompetencje i wiedza doradcy zawodowego spotkały się z ich przychylnym odbiorem. Wśród najwyższej ocenionych aspektów znalazły się:

- znajomość różnych branż i zawodów przez prowadzącego,
- możliwość współpracy z innymi nauczycielami lub instytucjami zewnętrznymi,
- motywacja uczniów do dalszego rozwoju i działania.

Dwie trzecie ankietowanych uczniów wskazało, że doradca dobrze wykorzystuje czas podczas zajęć oraz potrafi w łatwy sposób nawiązać kontakt

z uczniami. Z drugiej strony, relatywnie nisko oceniono dwa aspekty: znajomość różnych zawodów i branż, a także fakt korzystania z ciekawych materiałów dydaktycznych. Należy przy tym zauważyć, że zaledwie co ósmy uczeń wyraził opinię negatywną w tym zakresie. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres, gdzie przedstawiono zsumowane odpowiedzi pozytywne (raczej tak i tak) i negatywne (raczej nie i nie) dotyczące każdej z przedstawionych umiejętności prowadzącego zajęcia doradztwa.

Wykres 24 Ocena kompetencji i wiedzy doradcy zawodowego z którym odbyły się zajęcia z poradnictwa zawodowego (N=162)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowaną do uczniów

Z kolei z analizy wypowiedzi doradców zawodowych wynika, że frekwencja na zajęciach z doradztwa zawodowego w dużej mierze zależy od sposobu ich organizacji. W szkołach, gdzie zajęcia są wpisane w plan lekcji i odbywają się w ramach obowiązkowego programu, obecność uczniów jest wysoka, często porównywalna z frekwencją na innych przedmiotach. Inaczej wygląda sytuacja, gdy zajęcia odbywają

str. 59

się poza planem - przed lekcjami, po lekcjach lub jako zajęcia dodatkowe - wówczas uczestnictwo znacząco spada. Szczególnie w szkołach ponadpodstawowych uczniowie często nie są skłonni uczestniczyć w zajęciach poza obowiązkowym czasem lekcyjnym.

Doradcy są zgodni co do tego, że optymalna forma doradztwa powinna łączyć zajęcia grupowe z indywidualnymi. Zajęcia grupowe są odpowiednie do przekazywania ogólnych treści programowych i zapoznania uczniów z podstawami planowania kariery. Indywidualne spotkania natomiast umożliwiają uczniom pogłębioną refleksję nad własnymi wyborami edukacyjno-zawodowymi, analizę predyspozycji oraz sytuacji osobistej. Wielu respondentów wskazuje, że uczniowie chętnie korzystają z konsultacji indywidualnych, które uznają za bardziej efektywne i dopasowane do ich potrzeb.

Uczniowie generalnie wykazują zainteresowanie zajęciami z doradztwa, szczególnie wtedy, gdy zajęcia są prowadzone w atrakcyjnej, angażującej formie, np. poprzez wycieczki do firm, symulacje rozmów kwalifikacyjnych czy analizę realnych ofert pracy. Respondenci podkreślają, że skuteczne są działania praktyczne oraz te, które umożliwiają uczniom odniesienie się do własnych planów i sytuacji życiowej. Kluczowe jest personalizowanie przekazu i różnorodność metod dydaktycznych.

Zaangażowanie uczniów w realizację zajęć jest zróżnicowane i uzależnione od tematu, formy prowadzenia, a także stopnia relacji nauczyciela z grupą. Uczniowie chętniej angażują się w zajęcia prowadzone przez nauczycieli, których znają z innych lekcji. Z kolei zajęcia prowadzone w sposób teoretyczny szczególnie w dużych grupach, są przez uczniów odbierane jako mniej atrakcyjne i mniej angażujące.

Na podstawie wypowiedzi doradców zawodowych pracujących w poradniach psychologiczno-pedagogicznych wynika, że młodzież szkół ponadpodstawowych korzysta zarówno z zajęć grupowych, jak i indywidualnych, jednak zainteresowanie obiema formami jest zróżnicowane. Zdaniem specjalistów, o udziale uczniów w działaniach doradczych decydują w dużej mierze forma ich organizacji oraz dostępność informacji. Uczniowie chętniej korzystają z zajęć realizowanych na terenie szkoły, szczególnie jeśli są one włączone do planu lekcji lub oferowane w ramach punktów konsultacyjnych. Z kolei spotkania indywidualne, choć - według doradców - przynoszą większe efekty i są lepiej dopasowane do potrzeb uczniów, wymagają od młodzieży większej inicjatywy i są mniej rozpowszechnione.

Respondenci zgodnie podkreślają, że doradztwo zawodowe powinno mieć charakter mieszany, łączący formę grupową i indywidualną. W ich ocenie zajęcia grupowe sprawdzają się jako forma wprowadzająca - służą przekazywaniu podstawowych informacji o rynku pracy, ścieżkach edukacyjnych, czy zasadach rekrutacji. Dodatkowo, uczniowie mogą w tej formie rozwijać kompetencje społeczne oraz konfrontować własne pomysły z doświadczeniami rówieśników. Konsultacje indywidualne natomiast uznawane są przez doradców za niezbędny element skutecznego wsparcia - pozwalają bowiem na pogłębioną diagnozę predyspozycji, uwzględnienie sytuacji osobistej, zdrowotnej czy rodzinnej, a także wspólne przeanalizowanie konkretnych decyzji edukacyjno-zawodowych.

Z analiz wypowiedzi doradców wynika również, że młodzież chętnie uczestniczy w zajęciach, gdy są one prowadzone w sposób angażujący i praktyczny - np. z wykorzystaniem gier edukacyjnych, testów predyspozycji, czy warsztatów umiejętności miękkich. Wielu specjalistów zwraca jednak uwagę, że sama frekwencja nie zawsze przekłada się na aktywność - uczniowie bywają bierni, co może wynikać z braku śmiałości, zmęczenia lub trudności w pracy grupowej. W związku z tym podkreślana jest potrzeba łączenia różnych form pracy oraz indywidualnego podejścia tam, gdzie jest to możliwe. Doradcy wskazują również, że barierą w korzystaniu z doradztwa - zwłaszcza w formie indywidualnej - jest wciąż niewystarczająca wiedza młodzieży na temat dostępnych możliwości. Ich zdaniem wielu uczniów szkół ponadpodstawowych po prostu nie wie, że może bezpłatnie skorzystać z usług poradni.

Z kolei z analizy wypowiedzi przedstawicieli instytucji rynku pracy wynika, że zainteresowanie doradztwem zawodowym wśród klientów jest zróżnicowane i zależy od kilku czynników. Część respondentów obserwuje wzrost świadomości i samodzielności beneficjentów, którzy coraz częściej poszukują wsparcia, wykonują testy predyspozycji i zgłaszają się z konkretnymi pytaniami. Dotyczy to zwłaszcza osób dorosłych uczestniczących w projektach aktywizacyjnych. Z kolei wśród młodzieży zainteresowanie bywa niższe, a świadomość korzyści płynących z doradztwa - ograniczona. Skuteczność wsparcia wzrasta tam, gdzie doradca jest dostępny w sposób stały, a nie jedynie okazjonalnie.

Z analizy wypowiedzi przedstawicieli instytucji rynku pracy wynika, że rośnie świadomość beneficjentów na temat oferowanego doradztwa zawodowego. Ludzie sami szukają różnego rodzaju testów, samodzielnie szukają wsparcia zgłaszając się po pomoc, często z rozwiązanymi już gotowymi testami, celem omówienia wyników. Respondenci wskazują, że większym zainteresowaniem cieszy się doradztwo w formie spotkań indywidualnych, które zakładają przygotowanie indywidualnego podejścia do uczestnika oraz z potrzeb klientów, którzy oczekują szytego na miarę ich potrzeb podejścia. Zajęcia grupowe są głównie realizowane dla osób, które chcą się odnaleźć na rynku pracy. Ich tematyka oscyluje wokół spojrzenia na rynek pracy i odnalezienia prawidłowej ścieżki kariery, czy technik rekrutacji. Cieszą się one głównie zainteresowaniem wśród osób, które pracowały i nie interesowały się rynkiem pracy oraz osób młodych wchodzących na rynek pracy. Ich skuteczność zależy w dużej mierze od formy prowadzenia zajęć, gdzie ciekawe warsztaty przyciągają uwagę odbiorców, a wykład może zniechęcić do uczestnictwa. Przedstawiciele instytucji rynku pracy są w większości zgodni co do tego, że doradztwo powinno być realizowane głównie w formie indywidualnej, lub łączone z doradztwem grupowym. Respondenci deklarowali, że klienci częściej angażują się w proponowane przez nich aktywności, gdy to oni sami zgłoszą się do nich o pomoc, mają wtedy też większą motywację do działania, niż gdy jest to z góry obligatoryjne. Z uwagi na charakter realizowanych zajęć, większe zaangażowanie odbiorców jest obserwowane przy doradztwie indywidualnym, gdzie bezpośredni kontakt z osobą prowadzącą eliminuje unikanie odpowiedzi na niewygodne pytania, czy tematy.

Przedstawiciele biur karier oceniają zainteresowanie studentów doradztwem zawodowym jako umiarkowane. Często zauważalny wzrost zainteresowania ofertą Biur Karier jest związany z realizacją praktyk i staży studenckich. W opinii przedstawicieli biur karier zainteresowanie doradztwem wzrasta także, gdy studenci polecają sobie nawzajem korzystanie z tych usług, wiedząc na jaką pomoc mogą liczyć. Studenci niestacjonarni, mimo chęci skorzystania z doradztwa, często napotykają barierę w postaci braku czasu spowodowanego pracą zawodową.

Konsultacje indywidualne umożliwiają studentom spersonalizowane podejście do ich oczekiwań i dostosowanie działań do ich potrzeb. Takie zajęcia cieszą się również zainteresowaniem ze względu na to, że studenci mogą wtedy przygotować CV dostosowane do konkretnej oferty, czy przygotować się do rozmowy

kwalifikacyjnej. Studenci często sami przychodzą na takie spotkania, ponieważ są one łatwiej dostępne niż grupowe, które muszą być wcześniej zaplanowane. Zajęcia grupowe są mniej popularne wśród studentów i najczęściej odbywają się podczas organizowanych na uczelniach targów pracy lub realizowanych projektów. Dodatkowo wymagają one większej liczby osób do ich organizacji, co nie zawsze jest możliwe w biurze karier. Często zdarza się, że frekwencja na nich jest niska. Przedstawiciele biur karier są w większości zgodni, że najskuteczniejsze jest doradztwo indywidualne, jednak wielu z nich zauważa, że połączenie formy indywidualnej i grupowej będzie najbardziej efektywnym rozwiązaniem. Podczas zajęć grupowych są poruszane kwestie kompetencji miękkich i orientacji na rynku pracy, czy budowania świadomości zawodowej. Jeśli chodzi o zaangażowanie studentów w trakcie zajęć, respondenci wskazują, że osoby uczestniczące w konsultacjach indywidualnych są zazwyczaj aktywne i zmotywowane. Zgłaszają się z konkretnymi pytaniami i oczekiwaniami, dzięki czemu współpraca przebiega sprawnie. W przypadku zajęć grupowych poziom zaangażowania bywa zróżnicowany - część studentów angażuje się, zwłaszcza w formie warsztatowej, inni pozostają bierni lub wycofani. Ostateczny poziom aktywności zależy od sposobu prowadzenia spotkania, atmosfery i gotowości uczestników do współpracy.

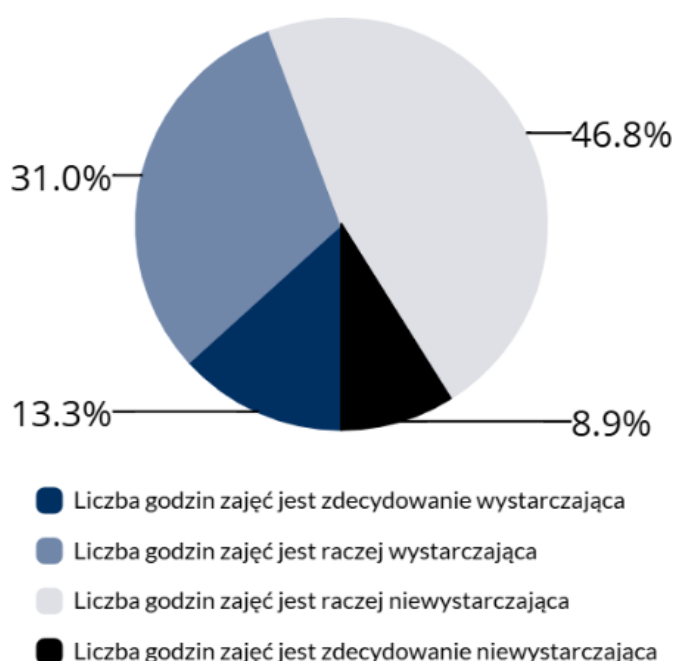
4.6 Określenie optymalnej wartości wymiaru etatu doradcy zawodowego

Badanie związane z określeniem optymalnej wartości wymiaru etatu doradcy zawodowego ma kilka ważnych aspektów związanych z poziomem jakości realizowanego doradztwa zawodowego, które pozwolą na:

- efektywne wykorzystanie dostępnych zasobów kadrowych, w wymiarze wystarczającej liczby doradców w danej instytucji i w ramach zaplanowanego budżetu,
- optymalne zarządzanie czasem pracy doradcy zawodowego, co skutkuje efektywnym świadczeniem realizowanego doradztwa i poradnictwa,
- zapewnienie odpowiedniego poziomu jakości doradztwa (minimalizacja ryzyka przeciążenia obowiązkami zawodowymi).

Ponad połowa ankietowanych doradców uznała wymiar godzin zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego za niewystarczający, przy czym najczęściej wskazywaną odpowiedzią, wybieraną przez niemal co drugiego badanego, była ta określająca go jako raczej niewystarczający. Zdecydowanie za wystarczającą liczbę godzin świadczonego doradztwa uważa co siódmy doradca. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

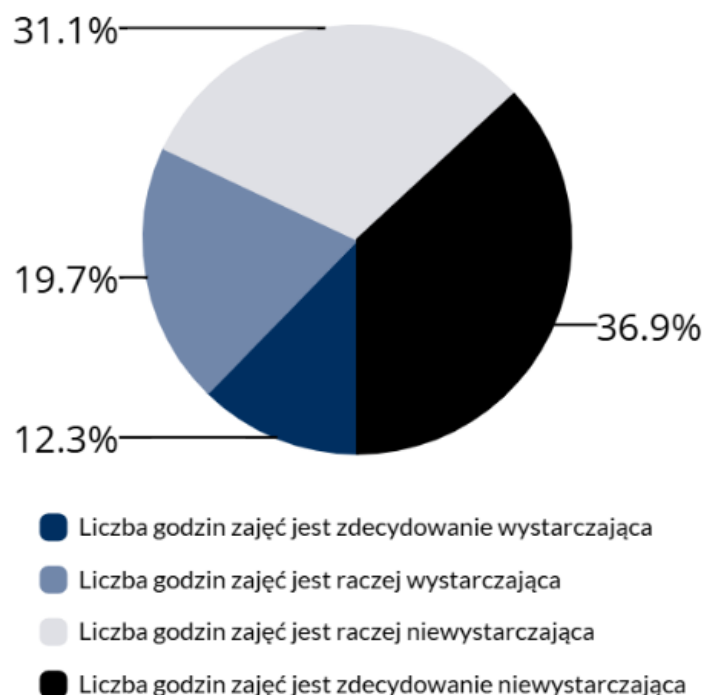
Wykres 25 Ocena liczby godzin zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego w opinii doradców (N=158)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

W opinii blisko siedmiu na dziesięciu badanych doradców, liczba godzin oferowanych zajęć indywidualnych jest niewystarczająca. Z kolei za zdecydowanie wystarczającą liczbę godzin uznała zaledwie co ósma ankietowana osoba. Szczegółowe dane przedstawia wykres 26.

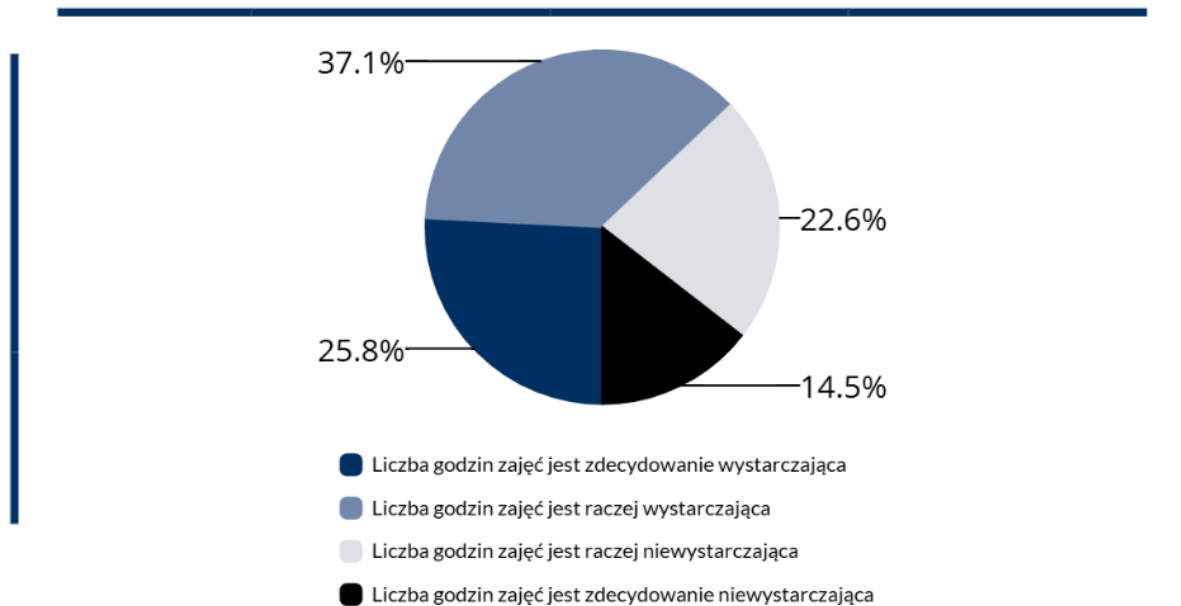
Wykres 26 Ocena liczby godzin zajęć indywidualnych z zakresu doradztwa zawodowego w opinii doradców (N=122)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

Zdaniem dwóch trzecich ankietowanych dyrektorów placówek edukacyjnych w województwie śląskim liczba godzin zajęć grupowych z doradztwa zawodowego jest wystarczająca. Zdecydowanie za niewystarczającą liczbę godzin świadczonego doradztwa uważa zaledwie co siódmy ankietowany dyrektor placówki edukacyjnej. Szczegółowe dane przedstawia wykres 27.

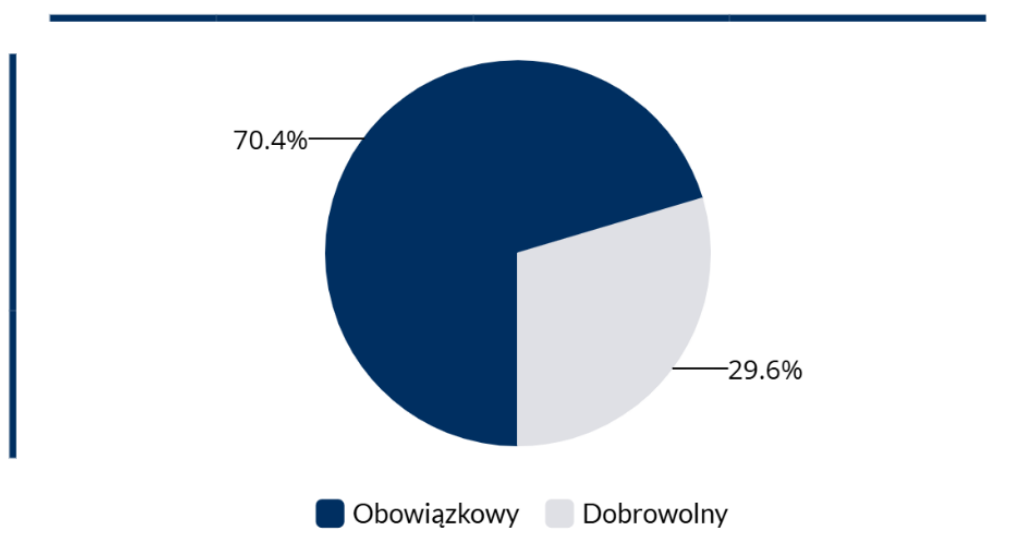
Wykres 27 Ocena liczby godzin zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego w opinii dyrektorów (N=159)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do dyrektorów szkół w woj. śląskim

Siedmiu na dziesięciu dyrektorów placówek edukacyjnych jest zdania, że zajęcia z doradztwa zawodowego w szkołach powinny być obowiązkowe. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

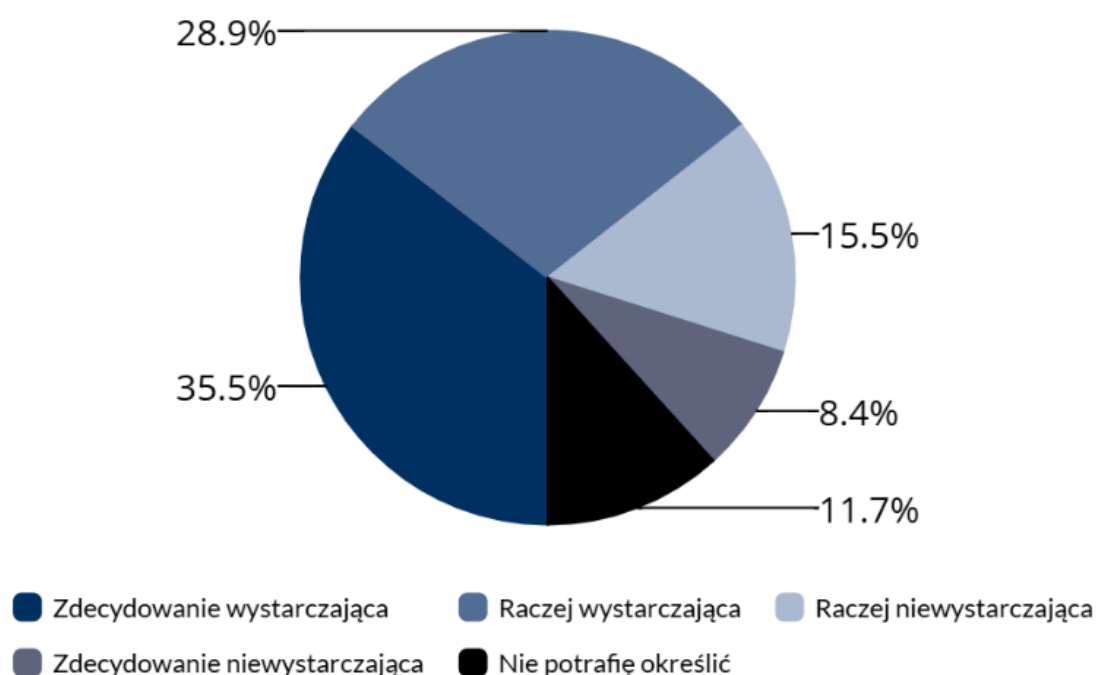
Wykres 28 Ocena charakteru zajęć z doradztwa przez dyrektorów placówek (N=159)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do dyrektorów szkół w woj. śląskim

Badani uczniowie, którzy brali udział w zajęciach grupowych w zdecydowanej większości pozytywnie oceniają liczbę godzin zajęć grupowych z doradztwa zawodowego. Łącznie blisko dwie trzecie z nich uznaje wymiar godzin za wystarczający. Zaledwie co dwunasty uczeń uważa, że wymiar godzin jest zdecydowanie niewystarczający. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

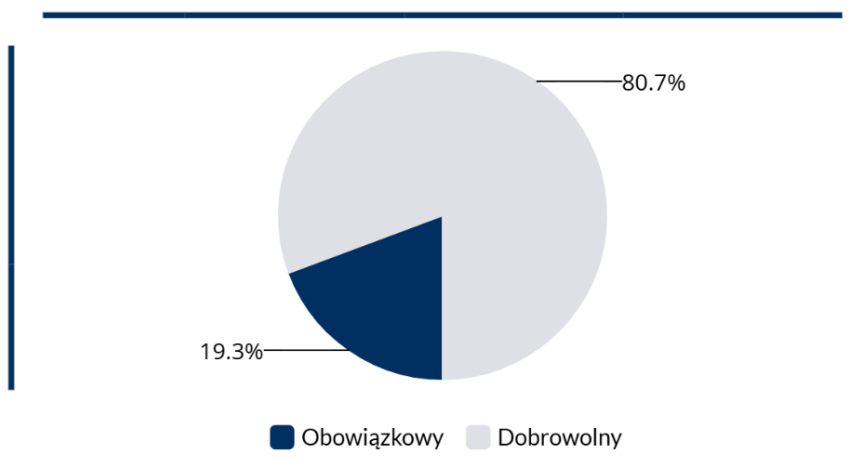
Wykres 29 Ocena liczby godzin zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego w opinii uczniów (N=592)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

W opinii zdecydowanej większości badanych uczniów, zajęcia grupowe z doradztwa zawodowego powinny mieć charakter dobrowolny, co jest zupełnie odmienną oceną niż opinie samych doradców, czy dyrektorów placówek edukacyjnych. Szczegółowe dane przedstawia wykres 30.

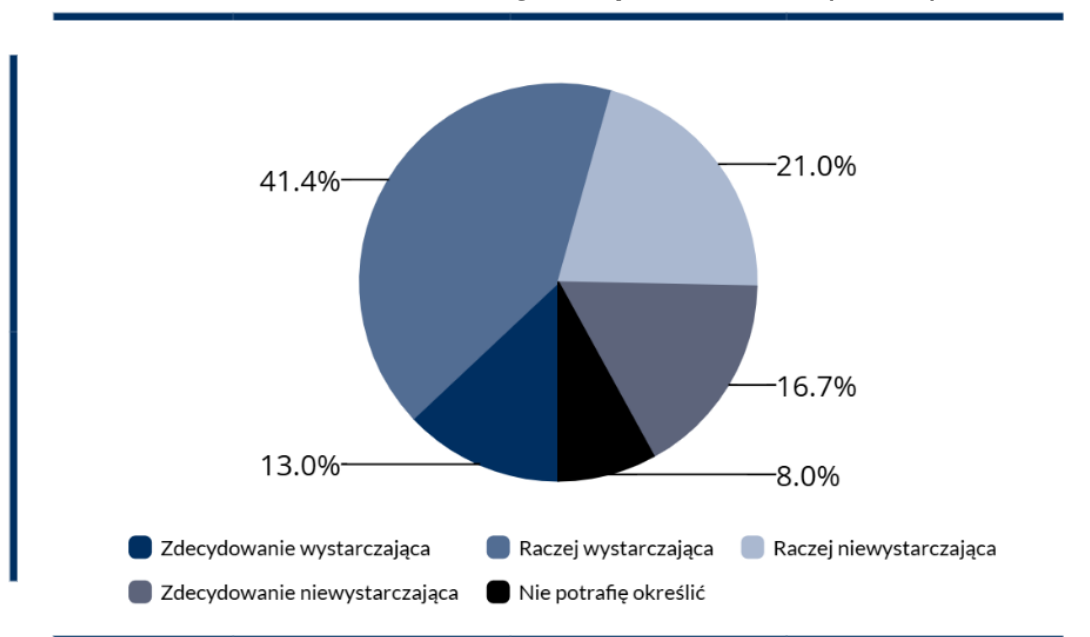
Wykres 30 Ocena charakteru zajęć z zakresu doradztwa grupowego według opinii uczniów (N=592)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Ocena liczby godzin zajęć indywidualnych jest w opinii badanych uczniów którzy brali udział w takich zajęciach w większości pozytywna. Łącznie ponad połowa uczniów uznaje liczbę godzin za wystarczającą, przy czym najczęściej wskazywaną odpowiedzią była ta, że jest ich raczej wystarczająco - wybrało ją ponad czterech na dziesięciu badanych. Szczegółowe dane przedstawia wykres 31.

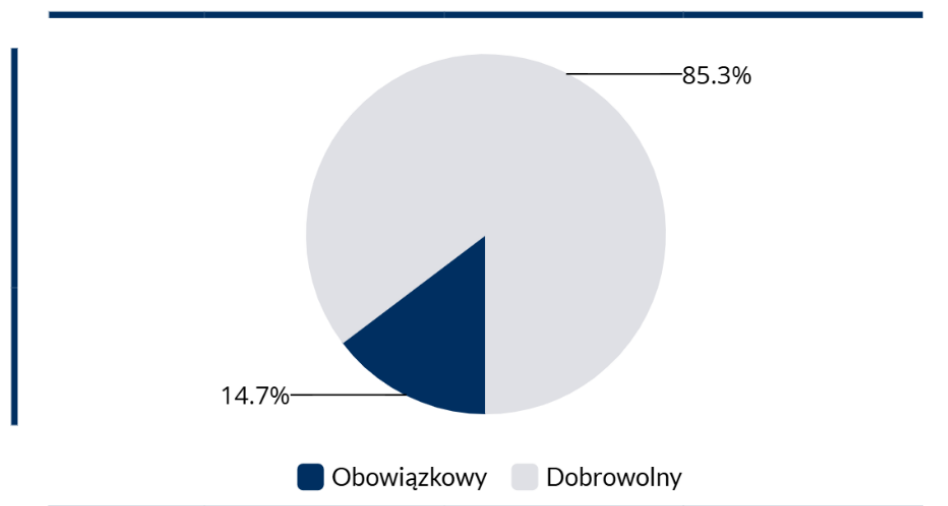
Wykres 31 Ocena liczby godzin porad i konsultacji indywidualnych w zakresie doradztwa zawodowego w opinii uczniów (N=162)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

W opinii badanych uczniów panuje niemal całkowita zgodność co do charakteru indywidualnych zajęć z doradztwa zawodowego. Ponad ośmiu na dziesięciu respondentów opowiedziało się za ich dobrowolnym charakterem. Szczegółowe dane przedstawia wykres 32.

Wykres 32 Ocena charakteru zajęć z zakresu doradztwa indywidualnego według opinii uczniów (N=162)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Z wypowiedzi osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego wynika, że obecny wymiar zatrudnienia doradców w szkołach nie jest optymalny. Liczba godzin przeznaczona na realizację zajęć jest często ograniczona do minimum i nie pozwala na zrealizowanie w pełni treści programowych, ani na indywidualne podejście do ucznia. Zajęcia często są prowadzone w czasie innych obowiązków nauczyciela, przez co nie są one w pełni realizowane.

Przedstawiciele poradni psychologiczno-pedagogicznych różnie oceniają wymiar zatrudnienia. W wielu placówkach doradztwo nie funkcjonuje jako odrębne stanowisko, a jest traktowane w kategoriach dodatkowych obowiązków, tym samym pracownicy łączą pracę pedagoga i doradcy. Brak etatów i rąk do pracy w poradni często ogranicza możliwości działania w zakresie doradztwa. Wskazywano również na ograniczenia lokalowe, gdzie przeprowadzenie doradztwa jest niemożliwe ze względu na brak miejsca na realizację indywidualnych spotkań. Wypowiedzi, które wskazywałyby na to, że zatrudnienie jest wystarczające, dotyczyły głównie mniejszych miejscowości, gdzie nie było potrzeby zwiększania zatrudnienia lub gdzie liczba szkolnych doradców była wystarczająca.

Wśród przedstawicieli instytucji rynku pracy pojawiły się wypowiedzi, że problemem nie jest liczba pracowników zajmujących się doradztwem zawodowym, ale fakt, że doradcami zostają często nauczyciele różnych specjalności po odbyciu szkolenia, przez co jakość świadczonych usług spada. Doradztwo zawodowe często jest prowadzone przez osoby z przypadku, które na przykład ukończyły studia podyplomowe i zostały doradcami bez praktycznego przygotowania do pracy na tym stanowisku. Jednakże przez innych wskazywany został brak doradców, co skutkuje często tym, że doradca nie może w pełni zaangażować się w swoje zadania, gdyż ogranicza go albo czas dojazdu, albo inne obowiązki. Powinien zostać również położony szczególny nacisk na zwiększenie świadomości o możliwości skorzystania z pomocy doradcy zawodowego. Ze względu na słabą promocję doradztwa zawodowego, bywa ono często błędnie utożsamiane wyłącznie z usługami świadczonymi przez powiatowe urzędy pracy.

Przedstawiciele biur karier w zdecydowanej większości oceniają wymiar zatrudnienia jako niewystarczający w stosunku do zakresu powierzonych im obowiązków i potrzeb. Często z tego powodu biura karier nie mają możliwości w pełni efektywnie świadczyć wszystkich przewidzianych w ich statutach usług (np. w zakresie realizacji praktyk studenckich, czy wsparcia w zakresie doradztwa zawodowego). W efekcie czego biura karier nierzadko napotykają ograniczenia uniemożliwiające im kompleksowe działanie. Niejednokrotnie zatrudnienie doradcy zawodowego w biurze jest możliwe dzięki realizacji projektów zewnętrznych (np. finansowanych ze środków Unii Europejskiej) z brakiem gwarancji zatrudnienia osoby po ukończeniu projektu.

Podsumowując zebrane dane dotyczące określenia optymalnego wymiaru etatu doradcy zawodowego oraz opinie interesariuszy w tym zakresie, można zbudować kilka istotnych wniosków, mianowicie:

- konieczność zwiększenia wymiaru etatu zatrudnionych doradców zawodowych, tak by osoby te nie pracowały na szczątkowe części etatu, co potwierdzają między innymi wypowiedzi doradców:

„Jest katastrofalny. Jest absolutnie niewystarczający. Jest absolutnie, bo w ogóle jeszcze takie zatrudnianie osób do stołówki mają jeszcze śmieszniej też. 10 godzin w roku i ktoś ma to wziąć albo dochodzić, nie wiadomo jak potem zbudować plan, to jest bardzo trudne.”

„dla mnie 10 godzin w całym cyklu nauczania, czyli bierzemy tutaj pod uwagę 5 lat w technikum, 4 lata liceum, to jest zdecydowanie za mało. Dla mnie wymiar 10 godzin w całym cyklu to jest zdecydowanie za mało.”

„Powiedziałabym, że jest tego jednak za mało, żeby się zorientować też w rynku pracy, w zawodach, w ilości zawodów, jakby w zagadnieniach, które są związane z rynkiem pracy, to tego byłoby mało”.

- należy zapewnić równowagę między dostępem do zajęć grupowych, a zajęciami indywidualnymi, co potwierdzają między innymi wypowiedzi doradców:

„Na indywidualne konsultacje nie ma w ogóle możliwości, bo nie ma takiego obowiązku w systemie. Jest obowiązek zrealizowania 10 godzin na cykl pięcioletni, więc te 10 godzin realizujemy i na tym koniec.”

„Ja myślę, że jest za mało. Zdecydowanie ja bym rozszerzyła to właśnie o te zajęcia indywidualne, po prostu. Nie wiem, ile przeznaczyć. Takie minimum dodatkowe 2 godziny, po prostu grupowe, minimum dodatkowe 2 godziny indywidualnego.”

„Dla mnie powinno być tych usług więcej, w poradniach pedagogicznych zazwyczaj też jest jeden jakiś doradca. No a samo doradztwo w szkole, które jest bardzo potrzebne, bo w tej chwili młodzież ma duże problemy z określeniem kierunków. Jeszcze w momencie, kiedy, no właściwie 15-latkowie, 14-latkowie już musieli wybierać zawód, no to myślę, że te potrzeby w szkołach też powinny, tam przede wszystkim powinna być większa ilość tych godzin i może bardziej też nacisk na takie indywidualne poradnictwo”

- ustalić takie normy zatrudnienia, które wezmą pod uwagę liczbę uczniów i zakres realizowanych zadań, co potwierdzają między innymi wypowiedzi doradców:

„Fajnie by było, jakby tych godzin było więcej, na przykład klasy można by było podzielić na dwie jakieś mniejsze grupy, żeby oni chodzili jakoś na zapadkę, czy na zmianę, czy już jakby nawet było powiedzmy 20 godzin na klasę, ale żeby to rozbić na dwie grupy. 10 godzin dla 15 osób i 10 dla 15 osób, już by się inaczej pracowało.”

„Zdecydowanie za mało. I wydaje mi się, że fajnie by było, jakby ten doradca był na stałe zatrudniony w szkole, tak jak pedagog czy psycholog na etacie, prawda? Żeby ta dostępność była większa”

Optymalny wymiar etatu doradcy zawodowego powinien być zatem zdecydowanie zwiększony względem obecnie realizowanych 10 godzin w cyklu nauczania i wynosić co najmniej 12 godzin. Idealnym rozwiązaniem jest zatrudnienie

doradcy zawodowego w szkole w wymiarze co najmniej połowy etatu, co zdaniem respondentów przyniesie szereg korzyści uczniom:

„Ja tu jestem w takiej komfortowej sytuacji w Zespole Szkół Ekonomiczno-Usługowych, ponieważ mam 10 godzin, czyli pół etatu doradztwa poradnictwa indywidualnego i powiem tak, że to jest praca wypełniona cały czas z uczniem. Do tego jeszcze są zajęcia grupowe, na które mam dodatkowe godziny po prostu przeznaczone.”

4.7 Ocena i analiza treści programowych z doradztwa zawodowego

Analiza treści w ramach doradztwa zawodowego stanowi istotny proces, ponieważ umożliwia wyznaczenie spójnego i logicznego podziału zadań między doradców zawodowych i nauczycieli prowadzących zajęcia w zakresie doradztwa zawodowego. Możliwa jest także identyfikacja zarówno powielających się działań, jak i luk w podejmowanych aktywnościach. Dotyczy to choćby wspomnianych już zagadnień poruszanych na zajęciach biznesu i zarządzania oraz doradztwa zawodowego⁶.

Z punktu widzenia efektywnego realizowania doradztwa zawodowego istotne jest, aby realizowane przez doradców zawodowych, jak i nauczycieli prowadzących zajęcia w zakresie doradztwa zawodowego działania były zgodne z zapisami treści programowych i wytycznymi Ministerstwa Edukacji Narodowej zawartymi w odpowiednim rozporządzeniu.

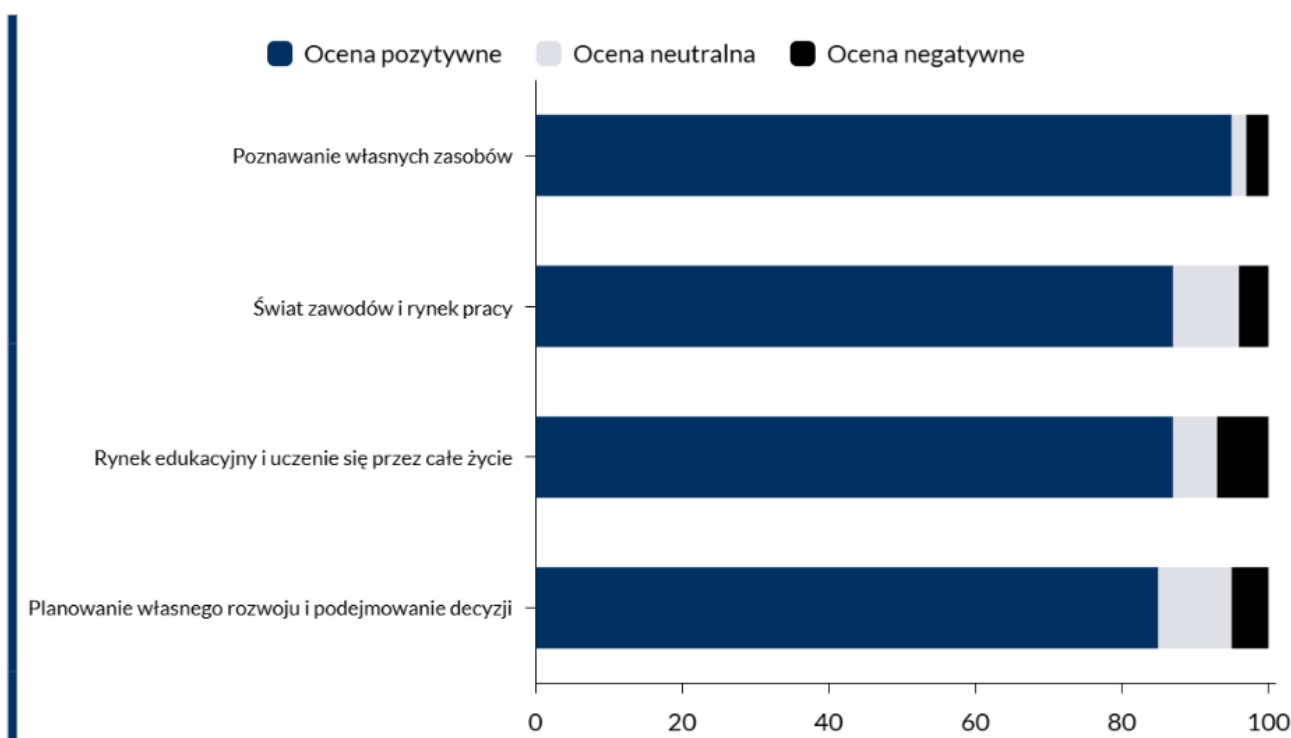
Analiza treści programowych oferowanych w ramach doradztwa zawodowego jest kluczowa dla oceny jego adekwatności i skuteczności. W celu uzyskania pełnego obrazu, w niniejszym podrozdziale zestawiono dwie perspektywy: opinie 170 ankietowanych doradców zawodowych na temat realizowanych celów i potrzebnych modyfikacji oraz opinie 810 uczniów, dotyczące tematów faktycznie poruszanych podczas zajęć.

Doradcy zawodowi w przeważającej mierze pozytywnie oceniają realizację kluczowych celów doradztwa w ramach obecnych treści programowych. Wskazują oni, że obecny program skutecznie wspiera uczniów w fundamentalnych obszarach planowania kariery. Najwyżej oceniono realizację celów w zakresie poznawania przez

⁶ Zestawienie zagadnień przedstawia [tabela nr 3](#)

uczniów własnych zasobów - aż 162 ze 170 respondentów oceniło ten aspekt pozytywnie. Oznacza to, że doradcy czują się kompetentni i wyposażeni w odpowiednie narzędzia, aby pomagać młodzieży w identyfikacji swoich mocnych stron, zainteresowań i predyspozycji. Równie wysoko oceniono obszary związane ze światem zawodów, rynkiem pracy oraz rynkiem edukacyjnym (po 148 wskazań pozytywnych), co świadczy o pewności w przekazywaniu wiedzy informacyjnej. Nieco mniej, choć wciąż jest to w zdecydowanej większości (144 osoby), pozytywnie oceniło wsparcie w zakresie planowania własnego rozwoju i podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych. Jest to jednocześnie obszar, w którym najwięcej respondentów miało trudności z jednoznaczną oceną lub wskazało na pewne braki, co może sugerować, że przełożenie wiedzy teoretycznej na praktyczne planowanie stanowi większe wyzwanie. Szczegółowe dane przedstawia wykres 33.

Wykres 33 Ocena realizacji celów z zakresu doradztwa zawodowego w opinii doradców (N=170)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

Mimo tak wystawionej ogólnie rzecz biorąc pozytywnej oceny w zakresie treści programowych oferowanych w ramach doradztwa zawodowego, opinie na temat potrzeby ich modyfikacji są już bardziej podzielone. Ponad połowa badanych doradców zawodowych uważa, że treści programowe wymagają zmian (z czego trzy czwarte wskazuje na potrzebę niewielkich modyfikacji, a pozostali na potrzebę zmian znaczących). Jednocześnie niewiele mniejsza grupa ankietowanych jest zdania, że program nie wymaga modyfikacji. Taki rozkład głosów sugeruje, że chociaż obecne treści są uznawane za dobrze spełniające swoje zadania, to ponad połowa doradców dostrzega potrzebę ich aktualizacji. Doradcy najczęściej wskazują na konieczność aktualizacji i unowocześnienia oferty, aby lepiej odpowiadała ona na dynamiczne wymogi otoczenia, szczególnie w tak intensywnie zmieniającym się lokalnym rynku pracy, choćby poprzez postępujące procesy związane z transformacją.

Najczęściej wskazywane modyfikacje przez ankietowanych doradców tworzą spójny obraz oczekiwań. Najczęściej wskazywano na większe dostosowanie treści do aktualnych trendów na rynku pracy, co jest ściśle powiązane z drugim najczęstszym postulatem - potrzebą dostarczania większej ilości informacji o zawodach przyszłości. Trzecią kluczową potrzebą jest wprowadzenie większej liczby praktycznych ćwiczeń oraz warsztatów. Kluczowe jest zestawienie opinii specjalistów z realnymi doświadczeniami uczniów. Zostali oni poproszeni o wskazanie, które z zagadnień były faktycznie poruszane podczas zajęć. Odpowiedzi pokazują, że doradztwo w szkołach najsilniej koncentruje się na autodiagnozie oraz planowaniu dalszej edukacji. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Wykres 34 Potrzebne modyfikacje w treściach programowych w opinii doradców - procent wskazań (N=170)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI (brak limitu wskazań) skierowanej do osób prowadzących zajęcia z doradztwa zawodowego

Analiza zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego w placówkach edukacyjnych w województwie śląskim (z których korzystało 592 z 810 ankietowanych uczniów) potwierdza, że najwyżej oceniane obszary przez doradców zawodowych są najczęściej przez nich realizowane w praktyce. Tematyka związana z poznawaniem siebie (mocne i słabe strony) oraz planowaniem edukacji (np. kierunki kształcenia) są najczęściej poruszane na zajęciach doradztwa, zarówno tego indywidualnego, jak i grupowego. Co ciekawe, mimo że tematyka rynku pracy jest obecna, to zagadnienia związane z rozwojem kompetencji miękkich, takie jak: współpraca, samodzielność i kreatywność (350 wskazań), pojawiają się częściej, niż tematyka ról życiowych, czy radzenia sobie z trudnościami. Najrzadziej na forum grupy poruszane są kwestie stricte psychologiczne, jak poczucie własnej wartości, czy badanie poziomu asertywności uczestników, czy komunikacja werbalna i pozawerbalna.

W przypadku spotkań indywidualnych (w których uczestniczyło 162 spośród 810 ankietowanych uczniów) profil tematyczny jest podobny, jednak widać pewne przesunięcia w stronę lepszego poznania słabych i mocnych stron uczestnika zajęć. Na pierwszy plan wysuwa się tutaj także planowanie dalszego kształcenia oraz autodiagnoza – czyli analiza mocnych i słabych stron uczniów. Zatem w kontakcie „jeden na jeden” wyraźnie rośnie znaczenie tematów o charakterze osobistym i psychologicznym. Zagadnienia takie jak poczucie własnej wartości, pełnienie różnych ról życiowych czy radzenie sobie z trudnymi sytuacjami są rzadziej poruszane przez uczniów – zarówno podczas porad i spotkań indywidualnych, jak i zajęć grupowych. Sugeruje to, że bardziej intymne i wymagające zaufania tematy są mniej podejmowane podczas zajęć. Szczegółowe dane przedstawia wykres 35.

Wykres 35 Treści poruszane podczas zajęć z zakresu doradztwa zawodowego w opinii uczniów



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Przeprowadzone indywidualne wywiady pogłębione z doradcami zawodowymi przedstawicielami instytucji rynku pracy, poradni psychologiczno-specjalistycznych oraz biur karier na uczelniach wyższych, pomogły określić przydatne i nieprzydatne treści z zakresu doradztwa zawodowego.

Doradcy szkolni w swoich wypowiedziach, wskazują na to, że przydatność treści zależy przede wszystkim od profilu szkoły. W liceach ogólnokształcących znaczna część uczniów nie wie co chce robić w przyszłości, nie zna swoich słabych oraz mocnych stron, ani własnego temperamentu.

Sytuacja wygląda inaczej w szkołach branżowych i technikach. Młodzież, która jest względnie ukierunkowana zawodowo, oczekuje informacji skierowanych bardziej na rynek pracy, niż na nich samych. Interesują się zarobkami, praktycznymi umiejętnościami i informacjami oraz prognozami na przyszłość w zawodach. W skład ich potrzeb wchodzi tworzenie CV, czy przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych. Według respondentów nie istnieją treści całkowicie zbędne, tylko nieadekwatnie użyte do obecnej sytuacji. Treści powinny być dostosowywane do uczniów i ich potrzeb.

Pracownicy poradni pracując z młodymi ludźmi, którzy dopiero wybierają szkołę ponadpodstawową, potwierdzają, że należy kłaść nacisk na diagnozę samego zainteresowanego oraz edukowanie go w podstawowych obszarach związanych z rynkiem pracy. Uczniowie przychodzący do poradni, mają znaczne braki w wiedzy o systemie edukacji, m. in. o różnicach w typach szkół i formie niektórych zawodów. Kluczowe składowe pracy z taką młodzieżą to:

- pokazywanie dostępnych możliwości,
- samopoznanie,
- badanie predyspozycji zawodowych, talentów i zainteresowań poprzez dostępne testy, kwestionariusze oraz rozmowę indywidualną.

Przedstawiciele poradni również nie wskazują treści całkowicie nieprzydatnych, podkreślając, że niektóre metody nie zawsze będą efektywne, a ich użyteczność zależy od wykorzystania. Skuteczność treści często zależy od atmosfery w grupie i poczuciu bezpieczeństwa. Forma grupowa zajęć daje szansę zapoznania się z danym zagadnieniem, jednakże indywidualne spotkanie pozwala je zgłębić.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy oceniają treści doradztwa przez pryzmat jego ostatecznego celu - przygotowania do znalezienia i utrzymania zatrudnienia. W ich opinii najbardziej przydatne są działania, które mają bezpośrednie przełożenie

na rynek i dają młodym ludziom praktyczne umiejętności. Za niezwykle wartościowe uznawane są inicjatywy łączące edukację z biznesem, takie jak spotkania z lokalnymi przedsiębiorcami i rzemieślnikami, którzy mogą w autentyczny sposób opowiedzieć o swojej pracy, a także wizyty w zakładach pracy. Takie doświadczenia odkrywają młodym ludziom zawody i pokazują realne środowisko pracy, co jest niemożliwe do osiągnięcia w szkolnej ławce.

W kontekście umiejętności, największy nacisk kładziony jest na te, które są bezpośrednio potrzebne w procesie rekrutacji:

- tworzenie dokumentów aplikacyjnych,
- nauka aktywnego poruszania się po rynku pracy,
- rozwój kompetencji miękkich, takich jak komunikacja i pewność siebie.

Największą krytykę i brak zainteresowania budzą z kolei treści czysto teoretyczne, oderwane od rzeczywistości rynkowej, zwłaszcza gdy są przekazywane przez osoby bez praktycznego doświadczenia w biznesie. Jako nieefektywne postrzegane jest również doradztwo realizowane w sposób sformalizowany, np. w ramach projektów unijnych, gdzie celem staje się realizacja wskaźników (np. przeprowadzenie bilansu kompetencji), a nie faktyczna pomoc klientowi. W środowisku akademickim doradztwo zawodowe wkracza na bardziej zaawansowany poziom, odpowiadając na zróżnicowane potrzeby studentów. Warto dodać, że studenci wybierając miejsce gdzie podejmują naukę, mają już zwykle ukierunkowaną ścieżkę swojej dalszej kariery naukowej. Można tu wyróżnić dwa główne nurty wsparcia studentów.

Pierwszy, o charakterze technicznym, jest odpowiedzią na najbardziej powszechną potrzebę - praktyczne przygotowanie do rekrutacji. Masowe zainteresowanie budzą konsultacje dotyczące przygotowania dokumentów aplikacyjnych oraz symulacje rozmów kwalifikacyjnych. Jest to fundamentalna usługa, bez której wielu studentów czułoby się niepewnie, wkraczając na rynek pracy.

Drugi nurt ma charakter bardziej pogłębiony i dotyczy rozwoju osobistego i planowania dalszej kariery. Studenci często zgłaszają się z dylematami egzystencjalnymi: czy dobrze wybrali studia, co robić po ich ukończeniu, jak połączyć swoje pasje z pracą. Ta forma wsparcia wymaga indywidualnego podejścia i często jest długoterminowym procesem, który wykracza poza jednorazową poradę.

Pracownicy biur karier śląskich uczelni wyższych podkreślają również, jak ważne jest dostarczanie informacji o mniej oczywistych ścieżkach kariery i niszowych pracodawcach, ponieważ wiedza studentów często ogranicza się do najbardziej znanych firm. Podobnie jak inne grupy badanych, krytycznie oceniają oni narzucone, formalistyczne działania projektowe oraz stosowanie przestarzałych narzędzi diagnostycznych, które nie przystają do realiów i wrażliwości współczesnej młodzieży. Szczegóły prezentuje tabela nr 10.

Tabela 10 Ocena przydatności przekazywanych treści

Grupa respondentów	Najbardziej przydatne treści	Najmniej przydatne treści
Doradcy szkolni	Samopoznanie Informacje o rynku pracy i edukacji Praktyczne umiejętności	Treści powtarzalne i realizowane w nieangażujący sposób Informacje, które uczniowie zdobywają z innych źródeł
Pracownicy poradni psychologiczno-pedagogicznych	Pogłębiona diagnoza Podstawowe informacje Praca nad samooceną i zasobami osobistymi	Treści zdezaktualizowane Narzucanie grupowych form pracy
Przedstawiciele instytucji rynku pracy	Praktyczne umiejętności Kontakt z realnym środowiskiem pracy Rozwój kompetencji miękkich	Czysta teoria Działania sformalizowane
Pracownicy biur karier na uczelniach	Profesjonalizacja narzędzi rekrutacyjnych Indywidualne wsparcie Dostarczanie informacji	Zbiurokratyzowane działania projektowe Stosowanie przestarzałych narzędzi diagnostycznych

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką IDI z wyżej wymienionymi grupami respondentów

Analiza zrealizowanych wywiadów pogłębionych ukazuje wyraźną ewolucję potrzeb w zakresie doradztwa zawodowego, postępującą wraz z wiekiem i etapem edukacyjnym beneficjentów. Na poziomie szkół ponadpodstawowych oraz poradni pedagogicznych kluczowe okazują się działania o charakterze fundamentalnym: pomoc w samopoznaniu i diagnozie predyspozycji oraz dostarczanie podstawowych informacji o systemie edukacji i świecie zawodów. Doradztwo na tym etapie ma za zadanie zbudować fundament pod przyszłe decyzje odbiorców wsparcia. W przypadku instytucji rynku pracy oraz biur karier na uczelniach, priorytety przenoszą

się na wsparcie w bezpośrednim wejściu na rynek pracy. Najbardziej przydatne okazują się tu działania o charakterze praktycznym, mianowicie:

- profesjonalizacja dokumentów aplikacyjnych,
- przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych
- ułatwianie kontaktu z pracodawcami.

Pomimo nacisku na praktyczne umiejętności, zauważalna jest chęć kształcenia bardziej personalnego, jednakże celem nie jest samopoznanie, a rozwiązywanie dylematów zawodowych. Respondenci, niezależnie od instytucji jednoznacznie krytykują działania zburokratyzowane oraz sformalizowane, ze względu na ich negatywny wpływ na realizację założonych celów. Ankietowani również nie są przychylni treściom czysto teoretycznym, zdezaktualizowanym oraz podawanym w nieangażujący sposób. Potwierdza to, że doradztwo powinno być bardziej elastyczne i dostosowywane pod odbiorcę.

Podsumowując, analiza samych treści przekazywanych w ramach doradztwa zawodowego jest obarczona wadami, gdy nie bierze się pod uwagę sposobu jej przekazania, który powinien być angażujący, nowoczesny, korzystający z nowoczesnych rozwiązań technologicznych. Im bardziej przekazywane treści są dopasowane do potrzeb odbiorcy, posiadają praktyczny dla niego wymiar informacji, tym bardziej efektywne jest realizowane doradztwo zawodowe.

4.8 Ocena przydatności zajęć w kontekście planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej przez uczniów

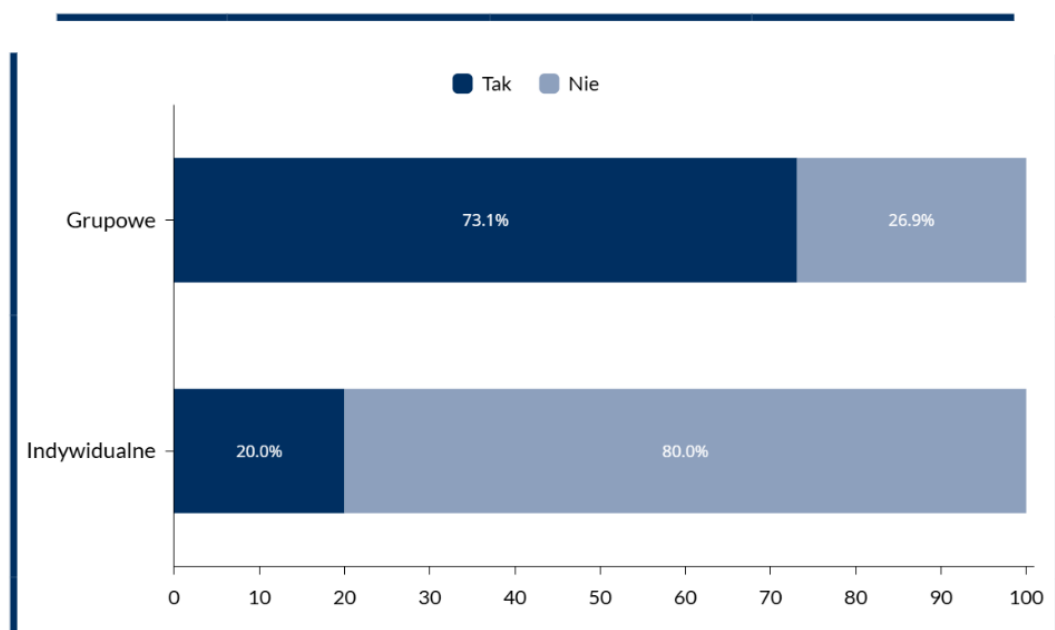
Ocena przydatności zajęć w kontekście planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej przez uczniów to jeden z kluczowych elementów ewaluacji (programu realizacji doradztwa zawodowego), bo pozwoli sprawdzić, czy prowadzone zajęcia mają jakikolwiek realny wpływ na podejmowane decyzje przez uczniów. Etap ten pozwoli na wskazanie, które treści (np. dotyczące planowanej ścieżki kariery) oraz formy prowadzenia zajęć (np. wizyt w zakładach pracy, testów, warsztatów) są zdaniem uczniów najbardziej skuteczne oraz atrakcyjne.

Kluczowym założeniem doradztwa w szkołach jest wsparcie młodzieży w dokonywaniu własnych i przemyślanych wyborów w przyszłości. W efekcie przeprowadzonych badań ankietowych młodzież oceniła przydatność i efektywność

doradztwa zawodowego w procesie planowania ich dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Dzięki analizie ich odpowiedzi, można zauważyć, że w grupowych zajęciach uczestniczyło blisko trzy czwarte ankietowanych uczniów. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż ponad jedna czwarta respondentów zadeklarowała, iż nie brała udziału w tego typu zajęciach. Grupa ta, choć w mniejszości, jest na tyle znacząca, że wskazuje na istnienie pewnych luk w systemie, które uniemożliwiają dotarcie z ofertą doradczą do wszystkich uczniów.

Inaczej przedstawia się to w przypadku indywidualnej formy wsparcia. Zdecydowana większość badanych nie miała okazji uczestniczenia w tej formie zajęć. Jedynie co piąty uczeń deklarował, że brał udział w indywidualnych zajęciach z doradztwa zawodowego. Te dysproporcje mogą wskazywać na niszowość indywidualnych konsultacji, które nie stanowią standardowej i powszechnie dostępnej oferty. Natomiast może to dodatkowo podnosić ich wartość w oczach osób, które uzyskały do niej dostęp. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Wykres 36 Uczestnictwo w zajęciach grupowych i indywidualnych poradach i konsultacjach w zakresie doradztwa zawodowego (N=810)

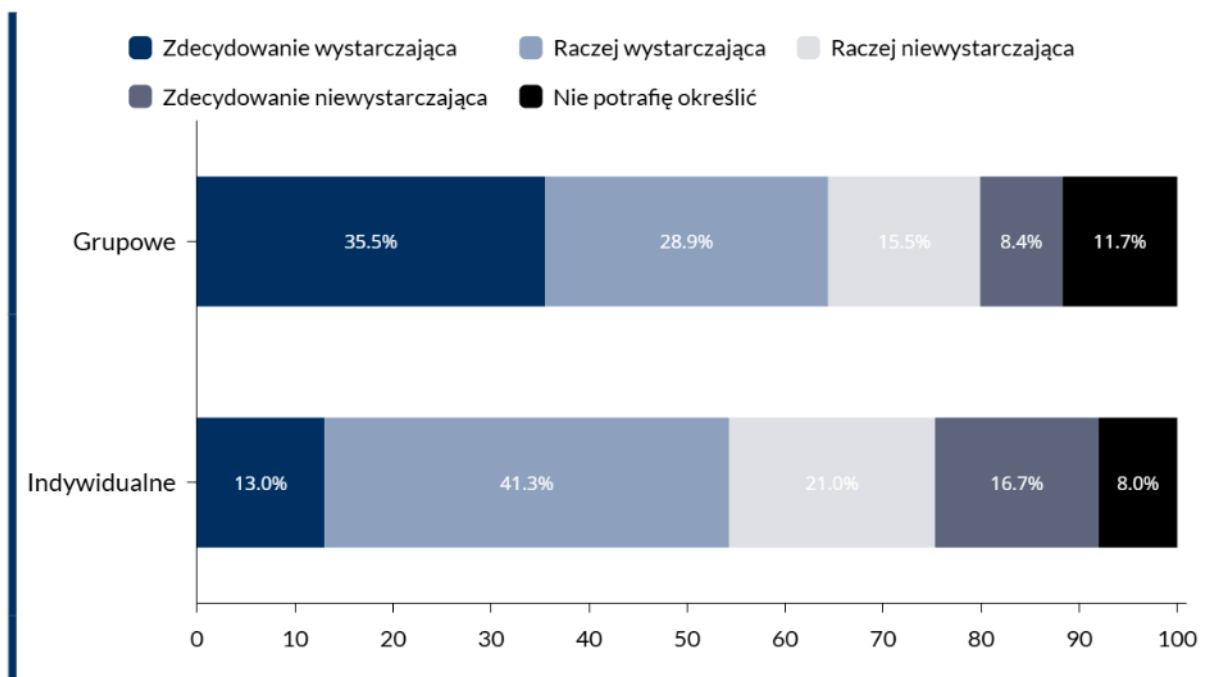


Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Wśród osób korzystających formy wsparcia jaką jest doradztwo istnieje przekonanie, że maksymalna liczba 5 godzin lekcyjnych zajęć grupowych jest wystarczająca, aby przekazać niezbędne treści programowe. Co trzeci ankietowany uczeń skorzystał z maksymalnie dwóch godzin doradztwa zawodowego, podobna grupa z maksymalnie pięciu. Co zastanawiające, dla dwóch trzecich z nich liczba godzin z tego zakresu jest wystarczająca.

Podobne, choć nieco inaczej umotywowane, poczucie niedosytu pojawia się w przypadku konsultacji indywidualnych. Mimo wszystko, blisko połowa uczestników ocenia dostępny wymiar czasowy jako wystarczający, co może wynikać z faktu, że nawet ograniczona liczba spersonalizowanych spotkań jest postrzegana jako cenna. Niemal połowa uczniów wskazała, że liczba zajęć jest niewystarczająca. Taki rozkład opinii jest sygnałem, że oferowane wsparcie indywidualne jest na tyle wartościowe i pomocne, że generuje „apetyt na więcej”. Poczucie niedosytu jest więc w tym przypadku paradoksalnie potwierdzeniem wysokiej jakości i przydatności tej formy doradztwa. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

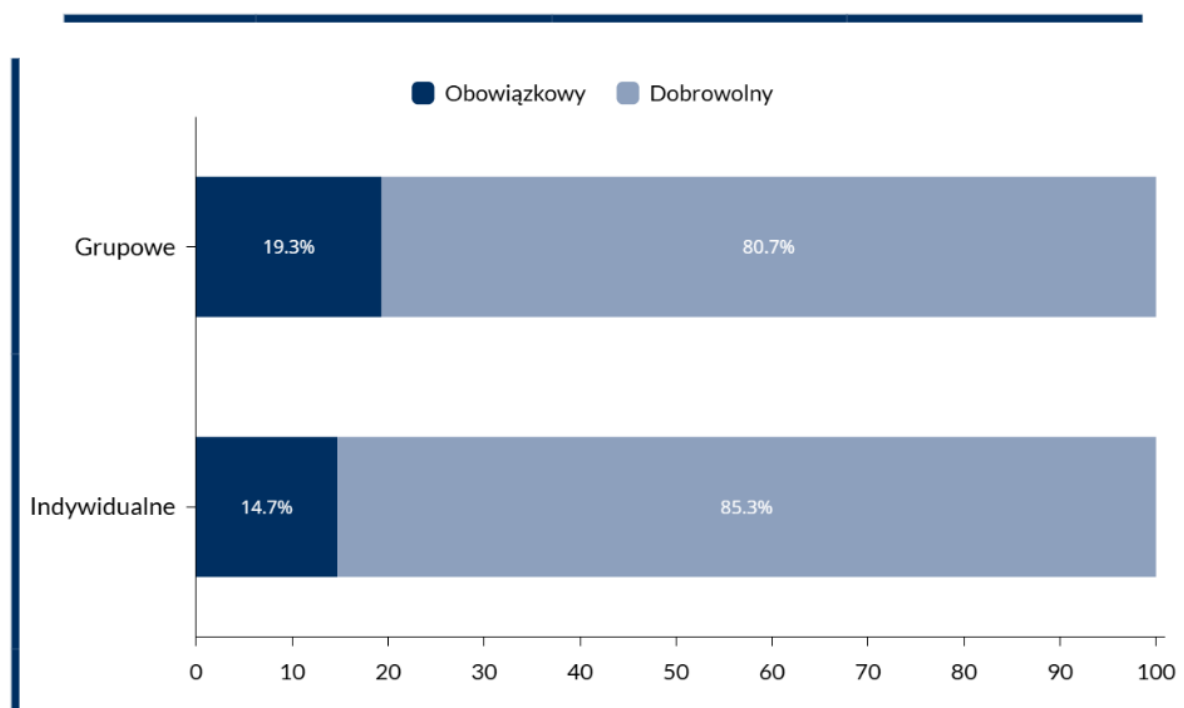
Wykres 37 Ocena liczby godzin zajęć grupowych oraz indywidualnych porad i konsultacji z zakresu doradztwa zawodowego (N=810)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Uczniowie w zdecydowanej większości zgadzają się, co do dobrowolności uczestniczenia w zajęciach zarówno z doradztwa zawodowego indywidualnego, jak i grupowego. Za obowiązkowym charakterem zajęć deklaruje się co piąta osoba w zajęciach grupowych, oraz blisko co 7 w indywidualnych. Ta różnica może wynikać z faktu, że konsultacja indywidualna wymaga wykazania większej inicjatywy u ucznia. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Wykres 38 Preferowany przez uczniów charakter zajęć z zakresu doradztwa zawodowego (N=810)



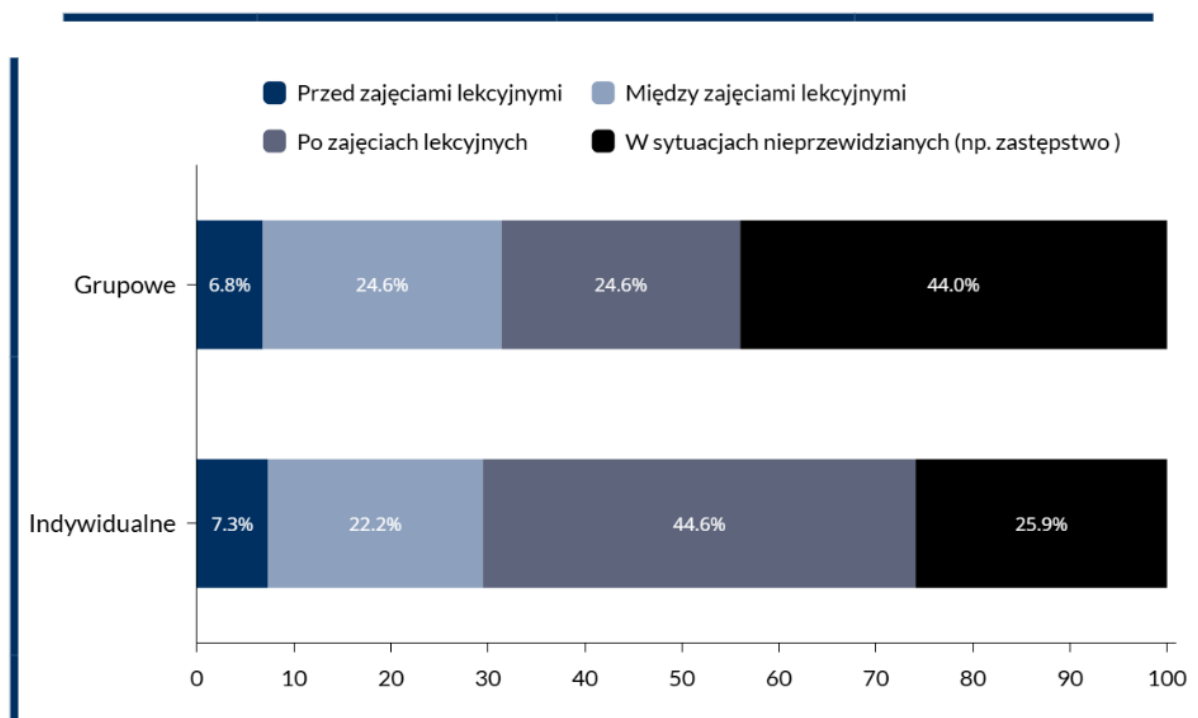
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Kwestia umiejscowienia zajęć doradczych w planie dnia uczniów przedstawia ich pragmatyczne podejście, podyktowane najprawdopodobniej znacznym obciążeniem nauką. W przypadku zajęć grupowych, zdecydowanie najczęściej wskazywaną opcją jest realizacja spotkań w ramach tzw. lekcji na zastępstwo. Możliwość uczestniczenia w warsztatach bez konieczności poświęcania czasu wolnego jest postrzegana jako najmniej obciążające rozwiązanie. Dopiero w dalszej kolejności uczniowie wskazują na spotkania w trakcie dnia lekcyjnego (na tzw. „okienkach”) lub bezpośrednio po jego zakończeniu.

Ta ocena ulega jednak modyfikacji, gdy poruszany zostaje temat związany z konsultacjami indywidualnymi. Tutaj blisko połowa badanych skorzystałaby z zajęć, które odbywałyby się po zakończeniu zajęć lekcyjnych. Taki wybór jest świadczy o wysokiej motywacji uczniów oraz ich gotowości do poświęcenia prywatnego czasu na rzecz rozmowy z doradcą, co jest najlepszym dowodem na to, jak bardzo cenią tę formę wsparcia. Oczywiście, popularne pozostają również rozwiązania pozwalające wkomponować spotkanie w standardowy dzień szkolny, takie jak tzw. „okienka”, czy zastępstwa.

Różnorodność tych preferencji jasno wskazuje, że kluczem do sukcesu jest elastyczny system. Z jednej strony powinien on inteligentnie wkomponowywać doradztwo w istniejący plan, nie traktując go jako dodatkowego obciążenia, z drugiej zaś - oferować możliwość umówienia się na spokojną, indywidualną rozmowę po lekcjach, wychodząc naprzeciw potrzebom najbardziej zmotywowanych uczniów. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Wykres 39 Preferowana przez uczniów pora zajęć z zakresu doradztwa zawodowego (N=810)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Analiza preferencji uczniów podczas grupowych zajęć z doradztwa wskazuje, że największą atrakcyjnością cieszą się zagadnienia dotyczące rynku pracy, radzenia sobie z trudnymi sytuacjami, kierunków dalszego kształcenia, czy świata zawodów. Najmniejszym zainteresowaniem - u średnio co drugiego ucznia – cieszą się zajęcia z komunikacji werbalnej i niewerbalnej oraz różne role życiowe. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Wykres 40 Ocena atrakcyjności zagadnień poruszanych na grupowych zajęciach z zakresu doradztwa zawodowego (N=592)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Indywidualne konsultacje, ze względu na swój spersonalizowany charakter, stwarzają unikalną możliwość dopasowania tematyki do konkretnych potrzeb ucznia. Analiza preferencji respondentów co do pożądaných obszarów rozmowy z doradcą pozwala zrozumieć, jakie zagadnienia są dla nich najistotniejsze w kontekście osobistego planowania przyszłości.

Analiza zebranych danych jednoznacznie wskazuje na istnienie wyraźnej grupy tematów, które cieszą się największym zainteresowaniem. Na czele preferencji uczniów znajdują się zagadnienia o charakterze praktycznym i zorientowanym na przyszłość. Najwyżej oceniono tematykę dotyczącą kierunków i ścieżek dalszego kształcenia, a tuż za nią uplasowały się rozmowy o rynku pracy. Podobną popularnością cieszy się eksploracja świata zawodów. Ten silny nacisk na konkretne, „zewnątrzne” informacje pokazuje, że uczniowie oczekują od doradcy przede wszystkim rzetelnej wiedzy, która pomoże im nawigować w skomplikowanym świecie edukacji i pracy.

Równie wysoko w hierarchii potrzeb plasują się tematy skoncentrowane na samopoznaniu i budowaniu zasobów osobistych. Uczniowie są zainteresowani pracą nad identyfikacją swoich mocnych i słabych stron oraz nauką radzenia sobie z trudnymi sytuacjami. Kolejną grupę wysoko ocenianych tematów stanowią te, które dotyczą rozwoju kompetencji miękkich i głębszego samozapoznania. Zagadnienia takie jak: budowanie poczucia własnej wartości, asertywności, rozwijanie współpracy, kreatywności, a także analiza własnego temperamentu i predyspozycji są postrzegane jako atrakcyjne przez znaczącą większość badanych.

Najbardziej powściągliwe, choć wciąż pozytywne, oceny uzyskały tematy związane z doskonaleniem komunikacji werbalnej i pozawerbalnej oraz analizą różnych ról życiowych. Choć ponad połowa uczniów uznaje je za atrakcyjne, to właśnie te obszary cieszą się relatywnie najmniejszym entuzjazmem. Można przypuszczać, że są one postrzegane jako mniej pilne lub bardziej abstrakcyjne w porównaniu do palącej potrzeby podjęcia konkretnych decyzji edukacyjno-zawodowych.

Podsumowując, mapa preferencji uczniów jest bardzo spójna. Młodzież oczekuje od indywidualnych spotkań z doradcą przede wszystkim połączenia dwóch kluczowych elementów: rzetelnych, praktycznych informacji o świecie zewnętrznym oraz wsparcia w procesie poznawania i wzmacniania samego siebie. Szczegółowe dane przedstawia wykres 41, gdzie przedstawiono sumy odpowiedzi pozytywnych (raczej atrakcyjne i atrakcyjne) i negatywnych (raczej nieatrakcyjne i nieatrakcyjne) dotyczące każdego z przedstawionych zagadnień.

Wykres 41 Ocena atrakcyjności zagadnień poruszanych na indywidualnych zajęciach doradztwa (N=162)

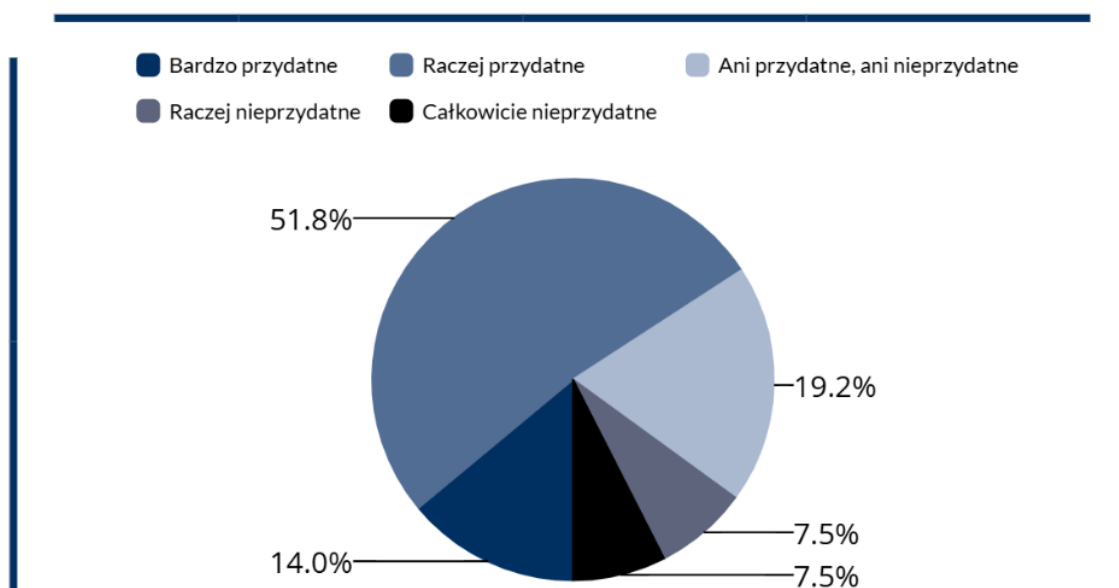


Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

Testy i kwestionariusze predyspozycji to popularne narzędzie wspierające proces doradczy. Opinie uczniów na temat ich użyteczności są w większości pozytywne. Ponad połowa respondentów, którzy mieli okazję pracować z takimi narzędziami, oceniła je jako „raczej” lub „bardzo” przydatne. Młodzież docenia możliwość uzyskania obiektywnej informacji zwrotnej, która może być cenną wskazówką w planowaniu przyszłości. Jednocześnie, znacząca grupa uczniów podchodzi do testów z rezerwą. Część z nich ocenia je jako neutralne - ani pomocne, ani szkodliwe. Istnieje również mniejszość, która uważa te narzędzia za nieprzydatne.

Można zatem wnioskować, że testy są postrzegane jako wartościowe, ale pomocnicze narzędzie. Ich ostateczna przydatność zależy w dużej mierze od tego, czy wyniki zostaną odpowiednio omówione z doradcą zawodowym i włączone w szerszy kontekst indywidualnych planów i aspiracji ucznia. Szczegółowe dane przedstawia wykres 42.

Wykres 42 Przydatność testów predyspozycji przez uczniów (N=810)



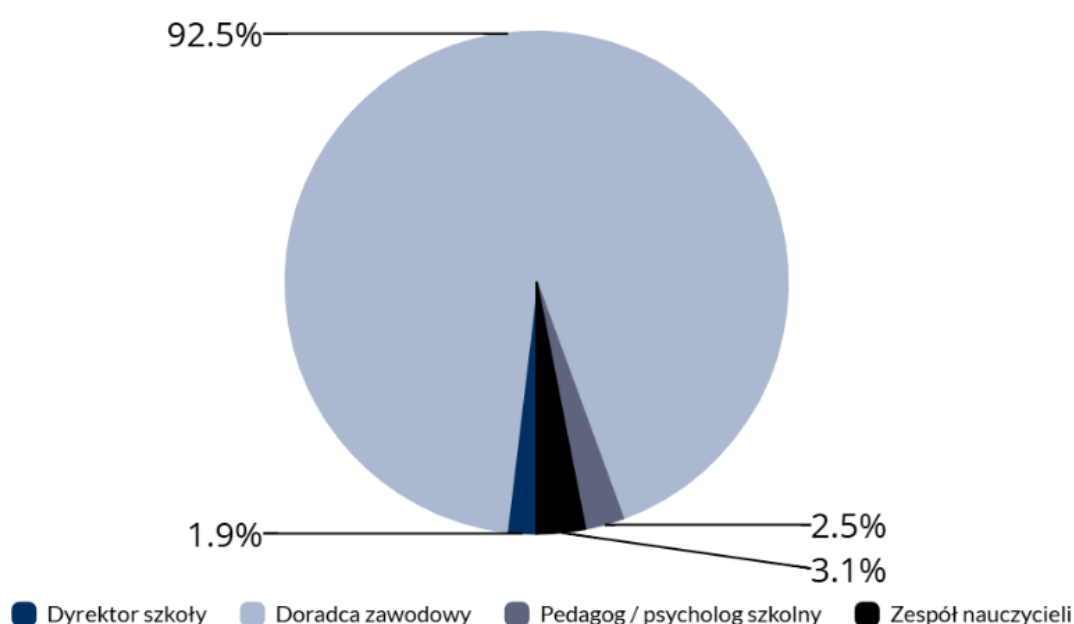
Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CAWI skierowanej do uczniów

4.9 Ewaluacja - ustalenie słabych i mocnych stron obecnego modelu doradztwa

Etap ten pozwoli na podejmowanie przez interesariuszy świadomych decyzji, w jakim kierunku realizowane mają być działania w zakresie doradztwa zawodowego. Ewaluacja pozwoli ocenić, na ile obecny model doradztwa zawodowego jest spójny z oczekiwaniami różnych grup interesariuszy oraz zapisami treści i celów programowych. Istotna jest także analiza, czy funkcjonujący model i stosowane narzędzia odpowiadają potrzebom uczniów. Poza tym ważne jest zbadanie, czy obecnie funkcjonujący model doradztwa zawodowego w województwie śląskim posiada wystarczające zasoby kadrowe oraz zasoby w postaci odpowiednio dopasowanych do potrzeb rynku metod i technik.

Dyrektorzy 92% placówek edukacyjnych w województwie śląskim deklarują opracowywanie programu realizacji doradztwa zawodowego na dany rok szkolny. W zdecydowanej większości osobami odpowiedzialnymi za opracowanie rocznych programów działań w ramach Wewnętrzznego Systemu Doradztwa Zawodowego są doradcy zawodowi, sporadycznie dyrektorzy placówek edukacyjnych, pedagodzy i psycholodzy szkolni, czy tworzone w tym celu zespoły nauczycieli. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

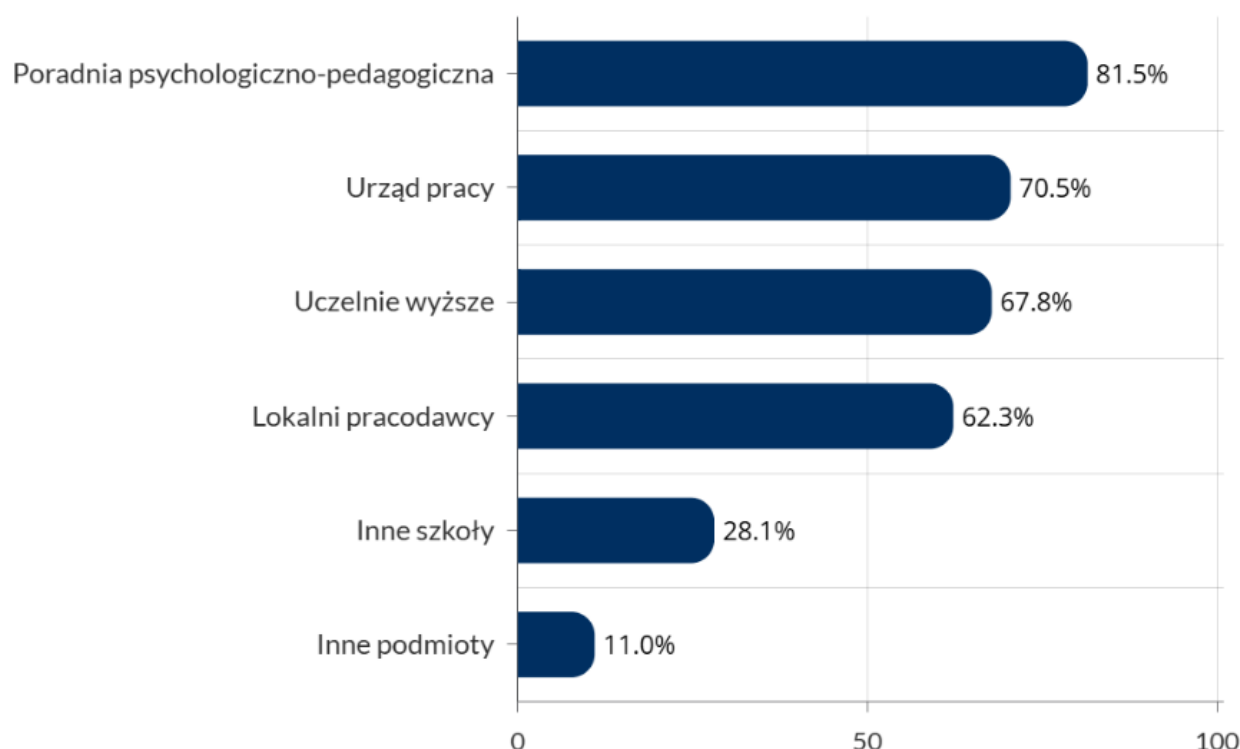
Wykres 43 Osoby odpowiedzialne za przygotowanie WSDZ (N=146)



Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do dyrektorów szkół w woj. śląskim

Przy realizacji działań w ramach Wewnętrzznego Systemu Doradztwa Zawodowego placówki objęte badaniem współpracują przede wszystkim z lokalnymi poradniami psychologiczno-pedagogicznymi oraz Powiatowymi Urzędami Pracy. Nieco rzadziej współpraca podejmowana jest z uczelniami wyższymi oraz lokalnymi pracodawcami. Szczegółowe dane przedstawia wykres 44.

Wykres 44 Placówki współpracujące przy opracowaniu WSDZ (N=146)

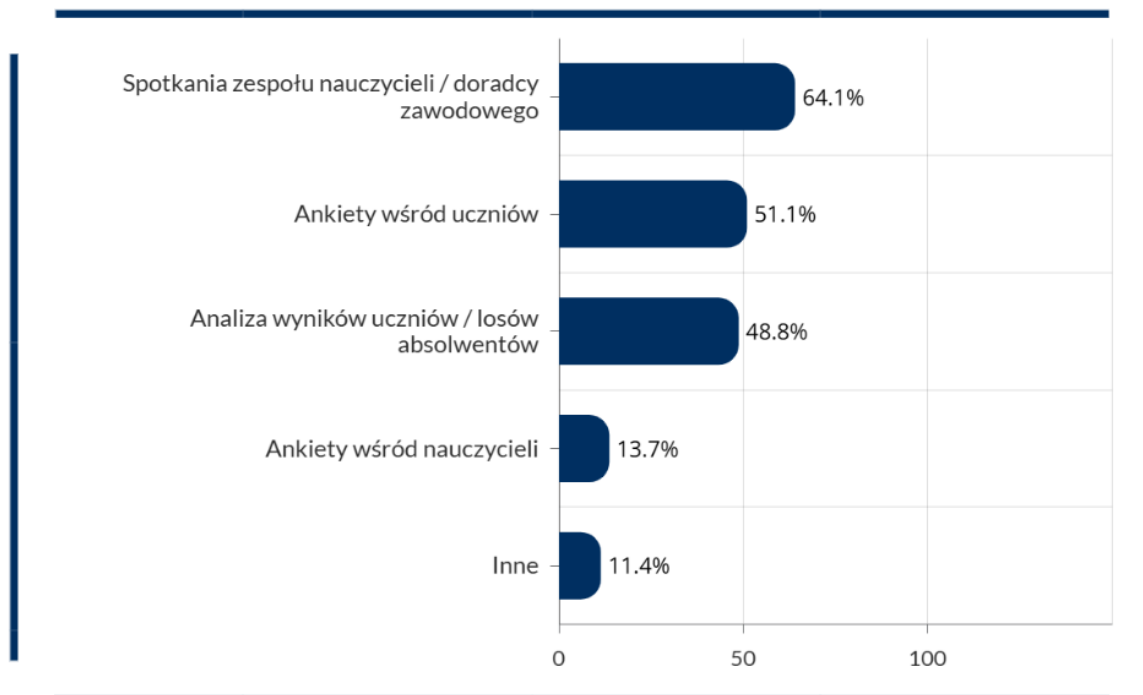


*Inne podmioty: Cechy rzemiosł, Izby Rzemieślnicze, Ochotnicze Hufce Pracy, Urzędy Miast, Centra i forum doradztwa zawodowego

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do dyrektorów szkół w woj. śląskim

W ponad 82% placówek edukacyjnych objętych badaniem prowadzona jest ewaluacja programu realizacji doradztwa zawodowego na dany rok szkolny. Najczęściej odbywają się one w formie spotkań zespołu nauczycieli i doradcy zawodowego. W ponad połowie placówek edukacyjnych przeprowadzone są ankiety wśród uczniów, a w blisko połowie szkół objętych badaniem analizuje się osiągnięte wyniki uczniów. Szczegółowe dane przedstawia wykres 45.

Wykres 45 Formy ewaluacji doradztwa zawodowego w szkołach ponadpodstawowych (N=146)



Inne: sprawozdania na koniec roku szkolnego, spotkania, rozmowy

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych techniką CATI skierowanej do dyrektorów szkół w woj. śląskim

Biorąc pod uwagę ewaluację aktualnego modelu świadczenia doradztwa zawodowego ustalono jego mocne i słabe strony, co pozwoliło na dokonanie analizy obszarów wymagających działań naprawczych. I tak z pewnością do mocnych stron doradztwa zawodowego można zaliczyć szereg działań: od uregulowania doradztwa w przepisach prawa, czyli jego formalnego uznania, przez solidną podstawę programową i dostępność bezpłatnych materiałów dydaktycznych, aż po funkcjonowanie regionalnych sieci współpracy oraz organizację spotkań z przedstawicielami zawodów. Niestety wskazano też na słabe strony funkcjonowania modelu doradztwa, zidentyfikowano nawet więcej obszarów wymagających naprawy: od zbyt małej liczby godzin realizowanego doradztwa, a co się z tym wiąże marginalizację doradztwa w systemie edukacji, przez powierzchowność przekazywanej wiedzy przez część osób nabywających kompetencje do wykonywania tego zawodu tylko przez szkolenia, po ograniczenia w finansowaniu, brak dostępu do nowoczesnych technologii przekazywania wiedzy i niskiej świadomości społecznej o roli doradztwa zawodowego. Listę mocnych i słabych stron zestawiono w tabeli 11.

Tabela 11 Mocne i słabe strony obecnego modelu doradztwa zawodowego

Mocne strony obecnego modelu doradztwa	Słabe strony obecnego modelu doradztwa
Formalne istnienie doradztwa w systemie edukacji, zapisane w przepisach prawa.	Brak spójnego modelu działania - obecny system to zbiór nieskoordynowanych działań.
Ogólna adekwatność treści programowych - dobrze dobrane tematy w podstawie programowej.	Marginalizacja doradztwa w systemie edukacji – traktowane jako dodatek, nie priorytet.
Dostępność materiałów dydaktycznych i zasobów online (ZPE, ORE, testy online).	Zbyt mała liczba godzin - 10 godzin w cyklu kształcenia to stanowczo za mało.
Biura Karier i poradnie psychologiczno-pedagogiczne jako wyspy profesjonalizmu - wyspecjalizowana kadra, indywidualne podejście.	Zajęcia odbywają się nieregularnie, często w zastępstwie albo w godzinach, które zniechęcają uczniów (np. bardzo wcześnie rano lub na końcu dnia).
Wzrost liczby materiałów edukacyjnych dostępnych online.	Braki kadrowe i brak etatowych specjalistów - doradztwo realizowane przez nieprzygotowanych nauczycieli.
Istnienie lokalnych/regionalnych sieci współpracy - np. Śląska Sieć Biur Karier.	Niski prestiż doradcy zawodowego – słabe wynagrodzenie, brak motywacji
Dostępność darmowych testów online - wspierają samoocenę ucznia.	Zbyt niski poziom jakości kształcenia przyszłych doradców zawodowych - łatwy dostęp do uzyskania uprawnień doradcy
Spotkania z praktykami i wizyty studyjne - kontakt z realnym światem pracy.	Brak wsparcia systemowego i szkoleń dla doradców zawodowych - zwłaszcza dotyczących uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
Uwzględnienie kompetencji miękkich i sfery emocjonalnej w programach.	Praca na przestarzałych narzędziach i testach - nieatrakcyjnych dla młodzieży.
Wiedza przekazywana nt. prawa pracy i rynku pracy.	Brak aktualnych danych rynkowych i wiedzy o zawodach przyszłości - brak wsparcia ze strony instytucji takich jak Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
	Brak przepływu informacji o uczniach między szkołami a poradniami psychologiczno-pedagogicznymi - przepisy prawa oświatowego nie pozwalają na taki transfer danych bez zgody rodzica, co utrudnia sprawną diagnozę i ciągłość wsparcia.

	Problem odpłatności niektórych testów i brak środków na narzędzia.
	Ograniczenia w realizacji porad i konsultacji indywidualnych, umożliwiających pogłębione poznanie potrzeb uczniów w tym zakresie
	Uzależnienie od ograniczonych w czasie projektów unijnych - np. w Biurach Karier.
	Niska świadomość społeczna i brak zrozumienia funkcji doradztwa - przez uczniów, rodziców i dyrekcję szkół
	Problemy ze współpracą z pracodawcami - trudności w organizowaniu wizyt studyjnych.
	Niedostateczny dostęp do nowoczesnych technologii edukacyjnych.
	Traktowanie doradztwa zawodowego przez część nauczycieli przedmiotowych jako uzupełnienie wymaganego pensum

Źródło: opracowanie na podstawie przeprowadzonych badań własnych

5. Wnioski i rekomendacje

Tabela 12 Wnioski i rekomendacje

Lp.	Treść wniosku (wraz ze wskazaniem strony w raporcie)*	Treść rekomendacji (wraz ze wskazaniem strony w raporcie)*	Sposób wdrożenia (syntetyczne przedstawienie sposobu wdrożenia rekomendacji)	Adresat rekomendacji (instytucja odpowiedzialna za wdrożenie rekomendacji)
1	Brak spójnego, systemowego modelu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkole i jego niska ranga. Doradztwo jest traktowane „po macoszemu” jako chaotyczny zbiór działań, a nie kluczowy element procesu edukacyjnego. [str. 23]	Opracowanie i wdrożenie ogólnopolskich standardów jakościowych dla działań z zakresu doradztwa zawodowego, które podniosą jego rangę i zdefiniują jego rolę w systemie. [str. 23]	Wdrożenie powinno rozpocząć się od powołania międzyinstytucjonalnego zespołu ekspertów-praktyków, który zdefiniuje kluczowe standardy. Następnie, na bazie ich prac, należy stworzyć oficjalny dokument, np. „Kartę Realizacji Doradztwa Zawodowego”, określający kwalifikacje kadry, minimalny zakres działań i zasady etyczne. Finalnym etapem byłoby pilotażowe wdrożenie wypracowanych standardów w wybranych regionach, aby zweryfikować ich skuteczność przed implementacją w całym kraju.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Kuratorium Oświaty, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Urząd Marszałkowski.
2	Niewystarczający wymiar godzin i dominacja nieefektywnych zajęć grupowych. Narzucone 10	Zwiększenie liczby godzin doradztwa w szkołach z wyraźnym podziałem na część grupową	Kluczowym krokiem jest nowelizacja rozporządzeń MEN w sprawie doradztwa zawodowego ⁷⁸ . Zmiana powinna polegać na	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Dyrektorzy szkół, Organy prowadzące, jako jednostki decydujące

⁷ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240000781> – dostęp na dzień 29.08.2025

⁸ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20220001610> – dostęp na dzień 29.08.2025

	godzin jest nierealistyczne i skutkuje brakiem kluczowych dla procesu konsultacji indywidualnych. Zbyt mała liczba godzin zajęć indywidualnego doradztwa zawodowego w szkołach [str. 52,56]	i indywidualną o charakterze zajęć obowiązkowych. Działania mające na celu finansowanie większej liczby godzin zajęć indywidualnego doradztwa zawodowego. [str. 52,56]	określeniu minimalnej puli godzin przeznaczonych na obowiązkowe konsultacje indywidualne dla każdego ucznia na danym etapie edukacji. Równolegle należy aktywnie promować i wspierać szkoły we wdrażaniu alternatywnych form zindywidualizowanego wsparcia, takich jak tutoring, czy mentoring. Dodatkowo w ramach naborów wniosków na wsparcie edukacji (w obecnej, a także przyszłej perspektywie finansowej UE) rekomenduje się utrzymanie dotychczasowego kryterium dostępu, które obliguje Beneficjentów do przeprowadzenia doradztwa zawodowego w formie indywidualnych konsultacji w określonym minimalnym wymiarze godzin. Działanie takie pozwoli zwiększyć liczbę uczniów korzystających z indywidualnych porad i konsultacji.	o przyznaniu środków pozwalających na większy wymiar zatrudnienia doradcy zawodowego w szkole, Urząd Marszałkowski, Wojewódzki Zespół Koordynacji.
3	Niski prestiż zawodu i problemy kadrowe. Funkcję doradcy pełnią często nauczyciele i wychowawcy, niezwiązani z problematyką doradztwa zawodowego, aby uzupełnić pensum, co skutkuje	Profesjonalizacja zawodu doradcy zawodowego i oddzielenie jego funkcji od roli nauczyciela przedmiotu, aby zapewnić wysoką jakość i zaangażowanie. [str. 49,50]	Należy dążyć do tworzenia w szkołach i poradniach pełnych etatów dla doradców zawodowych, uniezależniając ich od pensum przedmiotowego. Konieczne jest wprowadzenie systemu cyklicznej certyfikacji, weryfikacji kompetencji oraz cyklicznych kontroli.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Uczelnie wyższe (kształcenie kadr), Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne (organizacja nadzoru), Jednostki Samorządu Terytorialnego.

	brakiem specjalistycznej wiedzy, pasji i niską jakością doradztwa.[str. 49 , 50]		Można również rozważyć pilotażowe zlecenie doradztwa certyfikowanym podmiotom zewnętrznym, co zapewniłoby jakość i bezstronność.	
4	Brak dedykowanych środków. Praca często na przestarzałych narzędziach. Rozwój doradztwa jest hamowany przez brak celowych funduszy na zakup narzędzi, szkolenia, czy podstawowe materiały. [str. 26 , 50]	Wprowadzenie dedykowanego, stabilnego mechanizmu finansowania doradztwa zawodowego w systemie oświaty i w szkolnictwie wyższym. [str. 26 , 50]	Należy wydzielić w ramach subwencji oświatowej lub w budżetach samorządów celowe środki przeznaczone wyłącznie na zadania z zakresu doradztwa. Powinny one pokrywać koszty etatu specjalisty, zakupu licencji na narzędzia oraz szkoleń. Dopełnieniem mogą być stałe, regionalne programy grantowe wspierające innowacyjne działania w doradztwie.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Finansów, Jednostki Samorządu Terytorialnego, Wojewódzki Zespół Koordynacji.
5	Zbyt późne rozpoczęcie procesu doradczego u młodych ludzi. Działania w szkołach podstawowych koncentrują się dopiero na ostatnich klasach.[str. 77]	Wprowadzenie wstępnej diagnozy i doradztwa zawodowego jako stałego, powiązanego procesu edukacyjnego, rozpoczynającego się już od wczesnych klas szkoły podstawowej. [str. 77]	Należy zintegrować treści z zakresu diagnostyki zawodowej z programem nauczania wczesnoszkolnego, np. poprzez projekty edukacyjne, spotkania z przedstawicielami zawodów, gry i zabawy tematyczne. Na dalszych etapach doradztwo powinno być procesem ciągłym, a nie jednorazowym wydarzeniem, z zadaniami dostosowanymi do wieku i etapu rozwoju ucznia.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, (zmiana podstawy programowej), Dyrektorzy szkół, Nauczyciele edukacji wczesnoszkolnej.
6	Niskie zaangażowanie i bierna postawa uczniów podczas	Zmiana charakteru prowadzenia zajęć z biernego uczestnictwa (np.	Konieczne jest systemowe szkolenie doradców z nowoczesnych,	Ośrodek Rozwoju Edukacji, Centra Doskonalenia Nauczycieli,

	zajęć. [str. 30,68,69]	prowadzenie wykładu) na aktywne, angażujące i warsztatowe metody pracy (np. elementy grywalizacji). [str. 30,68,69]	warsztatowych metod pracy, takich jak design thinking, grywalizacja, czy metody coachingowe. Należy też promować odchodzenie od prowadzenia doradztwa zawodowego w formie wykładowej	Ministerstwo Edukacji Narodowej, (promocja dobrych praktyk), Dyrektorzy szkół, Jednostki Samorządu Terytorialnego.
7	Powielanie treści i brak koordynacji programowej. Zagadnienia z doradztwa zawodowego są powtarzane na innych przedmiotach, co powoduje brak zainteresowania wśród uczniów. [str. 17,23]	Stworzenie wewnątrzszkolnego systemu koordynacji treści programowych, integrującego elementy doradztwa zawodowego z innymi przedmiotami z tego zakresu. [str. 17,23]	Dyrektor szkoły powinien zobowiązać doradcę zawodowego do pełnienia roli koordynatora tych treści. Należałoby stworzyć wewnątrzszkolną „mapę treści”, która pokaże, gdzie i w jakiej formie realizowane są poszczególne zagadnienia. Doradca, we współpracy z innymi nauczycielami, powinien dbać o to, by tematy były realizowane komplementarnie, a nie substytucyjne.	Ministerstwo Edukacji Narodowej, (zmiana podstawy programowej), Dyrektorzy szkół, Doradcy zawodowi, Nauczyciele, Jednostki Samorządu Terytorialnego.
8	Niedostosowanie treści programowych z zakresu doradztwa zawodowego do odbiorców. [str. 54,77]	Stworzenie dedykowanych katalogów treści dostosowanych do indywidualnych potrzeb odbiorców: uczniów szkół branżowych, ogólnokształcących [str. 54,77]	Wdrożenie polegałoby na szerokich konsultacjach z instytucjami rynku pracy oraz doradcami zawodowymi katalogu treści przekazywanych młodzieży na zajęciach - inne oczekiwania w zakresie doradztwa wykazują uczniowie o profilu zawodowym, a inne o profilu ogólnokształcącym	Dyrektorzy szkół ogólnokształcących, Organizacje pracodawców, Izby gospodarcze, Instytucje rynku pracy.
9	Niski poziom współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami w przypadku kształcenia ogólnego [str. 28]	Stworzenie regionalnych programów partnerstwa ułatwiających organizację wizyt studyjnych	Opracowanie oferty kierunków kształcenia w szkołach o profilu ogólnokształcącym, dostarczanej lokalnym pracodawcom i instytucjom rynku pracy.	Dyrektorzy szkół ogólnokształcących, Organizacje pracodawców, Izby gospodarcze, Instytucje rynku pracy, Wojewódzki

		i kontakt szkół ogólnokształcących z lokalnymi pracodawcami. [str. 28]	Stworzenie bazy firm otwartych na współpracę i uproszczenie procedur, np. poprzez umowy ramowe, co odciążyłoby doradców zawodowych od indywidualnego poszukiwania partnerów. Tworzenie kierunków kształcenia konsultowanych z przedstawicielami rynku pracy.	Zespół Koordynacji, Urząd Marszałkowski.
10	Niska świadomość odbiorców wsparcia w zakresie oferowanego doradztwa. [str. 47,48]	Kampania informacyjna prowadzona przez dyrektorów placówek edukacyjnych we współpracy z przedstawicielami instytucji rynku pracy i poradni psychologiczno-pedagogicznych. [str. 47,48]	Działania mające na celu przedstawienie kompleksowej oferty wsparcia młodzieży w zakresie doradztwa zawodowego z uwzględnieniem potrzeb związanych z etapem edukacji poprzez dostosowanie treści do wieku odbiorcy.	Dyrektorzy szkół ogólnokształcących, Organizacje pracodawców, Izby gospodarcze, Instytucje rynku pracy, Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne, Wojewódzki Zespół Koordynacji, Urząd Marszałkowski.

6. Spis tabel

Tabela 1 Osiągnięty rozkład próby badawczej w badaniach ilościowych	8
Tabela 2 Wskaźnik responsywności grup respondentów w badaniach ilościowych	8
Tabela 3 Zestawienie zagadnień poruszanych na zajęciach biznesu	18
Tabela 4 Treści poruszane przez nauczycieli i doradców zawodowych podczas zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego	19
Tabela 5 Treści poruszane przez nauczycieli i doradców zawodowych podczas zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego	22
Tabela 6 Kluczowi partnerzy we współpracy w zakresie doradztwa zawodowego (N=170) ..	25
Tabela 7 Ocena przydatności poszczególnych narzędzi do badań uczniów przez doradców bez maksymalnego wskazania (N=170)	34
Tabela 8 Wyzwania biur karier na uczelniach wyższych	50
Tabela 9 Problemy doradztwa zawodowego w szkołach ponadpodstawowych	52
Tabela 10 Ocena przydatności przekazywanych treści	79
Tabela 11 Mocne i słabe strony obecnego modelu doradztwa zawodowego	92
Tabela 12 Wnioski i rekomendacje	94

7. Spis rysunków

Wykres 1 Osoby prowadzące zajęcia grupowe z zakresu doradztwa zawodowego (N=592)	20
Wykres 2 Liczba placówek edukacyjnych, w których pracują doradcy (N=170)	26
Wykres 3 Dyspozycyjność zasobów i udogodnień podczas zajęć z doradztwa zawodowego (N=170)	27
Wykres 4 Formy działań w ramach doradztwa zawodowego (N=170)	28
Wykres 5 Atrakcyjność metod wykorzystywanych przez doradców podczas zajęć (N=170)	31
Wykres 6 Atrakcyjność metod wykorzystywanych podczas zajęć w opinii uczniów (N=810)	32
Wykres 7 Wykorzystywane przez doradców zawodowych narzędzia do badań predyspozycji uczniów (N=170)	33
Wykres 8 Najbardziej atrakcyjne formy doradztwa w opinii doradców (N=170)	35
Wykres 9 Najbardziej atrakcyjne formy doradztwa w opinii uczniów (N=810)	36
Wykres 10 Najczęściej wybierane formy doradztwa w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy i instytucji pośredniczących (N=418)	37
Wykres 11 Liczba godzin zajęć z zakresu indywidualnego i grupowego doradztwa zawodowego w obecnym semestrze (N=170)	40
Wykres 12 Czas oczekiwania na uzyskanie porady zawodowej w trybie grupowym i indywidualnym w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy (N=418)	42
Wykres 13 Zatrudnienie w instytucjach objętych badaniem w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy (N=418)	43
Wykres 14 Świadczenie doradztwa w ujęciu godzinowym w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy (N=418)	44
Wykres 15 Liczba klientów tygodniowo w placówkach świadczących usługi doradztwa zawodowego w opinii przedstawicieli instytucji rynku pracy (N=418)	45
Wykres 16 Liczba godzin lekcyjnych zajęć grupowych z doradztwa w szkołach w opinii uczniów (N=592)	46
Wykres 17 Liczba indywidualnych porad i konsultacji w zakresie doradztwa w szkołach w opinii uczniów (N=162)	47
Wykres 18 Korzystanie z doradztwa przez uczniów poza szkołą w opinii uczniów (N=810)	48
Wykres 19 Dostosowanie treści programowych do wymogów rynku pracy (N=170)	54
Wykres 20 Ocena atrakcyjności przekazywanych treści (N=170)	55
Wykres 21 Ocena poszczególnych aspektów grupowych zajęć z doradztwa zawodowego przez uczniów (N=592)	56
Wykres 22 Ocena kompetencji i wiedzy doradcy, z którym odbyły się zajęcia (N=592)	57
Wykres 23 Ocena poszczególnych aspektów indywidualnych zajęć z doradztwa zawodowego przez uczniów (N=162)	58
Wykres 24 Ocena kompetencji i wiedzy doradcy zawodowego z którym odbyły się zajęcia z poradnictwa zawodowego (N=162)	59
Wykres 25 Ocena liczby godzin zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego w opinii doradców (N=158)	64
Wykres 26 Ocena liczby godzin zajęć indywidualnych z zakresu doradztwa zawodowego w opinii doradców (N=122)	65

Wykres 27 Ocena liczby godzin zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego w opinii dyrektorów (N=159).....	66
Wykres 28 Ocena charakteru zajęć z doradztwa przez dyrektorów placówek (N=159).....	66
Wykres 29 Ocena liczby godzin zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego w opinii uczniów (N=592)	67
Wykres 30 Ocena charakteru zajęć z zakresu doradztwa grupowego według opinii uczniów (N=592)	68
Wykres 31 Ocena liczby godzin porad i konsultacji indywidualnych w zakresie doradztwa zawodowego w opinii uczniów (N=162)	68
Wykres 32 Ocena charakteru zajęć z zakresu doradztwa indywidualnego według opinii uczniów (N=162)	69
Wykres 33 Ocena realizacji celów z zakresu doradztwa zawodowego w opinii doradców (N=170)	73
Wykres 34 Potrzebne modyfikacje w treściach programowych w opinii doradców - procent wskazań (N=170)	75
Wykres 35 Treści poruszane podczas zajęć z zakresu doradztwa zawodowego w opinii uczniów	76
Wykres 36 Uczestnictwo w zajęciach grupowych i indywidualnych poradach i konsultacjach w zakresie doradztwa zawodowego (N=810)	81
Wykres 37 Ocena liczby godzin zajęć grupowych oraz indywidualnych porad i konsultacji z zakresu doradztwa zawodowego (N=810)	82
Wykres 38 Preferowany przez uczniów charakter zajęć z zakresu doradztwa zawodowego (N=810)	83
Wykres 39 Preferowana przez uczniów pora zajęć z zakresu doradztwa zawodowego (N=810)	84
Wykres 40 Ocena atrakcyjności zagadnień poruszanych na grupowych zajęciach z zakresu doradztwa zawodowego (N=592)	85
Wykres 41 Ocena atrakcyjności zagadnień poruszanych na indywidualnych zajęciach doradztwa (N=162)	87
Wykres 42 Przydatność testów predyspozycji przez uczniów (N=810)	88
Wykres 43 Osoby odpowiedzialne za przygotowanie WSDZ (N=146)	89
Wykres 44 Placówki współpracujące przy opracowaniu WSDZ (N=146)	90
Wykres 45 Formy ewaluacji doradztwa zawodowego w szkołach ponadpodstawowych (N=146)	91

8. Załączniki

Załącznik 1.

ANKIETA SKIEROWANA DO OSÓB PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA Z DORADZTWA ZAWODOWEGO

Załącznik 2.

ANKIETA SKIEROWANA DO DYREKTORÓW SZKÓŁ W WOJ. ŚLĄSKIM

Załącznik 3.

ANKIETA SKIEROWANA DO INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Załącznik 4.

ANKIETA SKIEROWANA DO UCZNIÓW

Załącznik 5.

SCENARIUSZ WYWIADU POGŁĘBIONEGO SKIEROWANY DO OSÓB PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA Z DORADZTWA ZAWODOWEGO

Załącznik 6.

SCENARIUSZ WYWIADU POGŁĘBIONEGO SKIEROWANY DO PORADNI PSYCHOLOGICZNO-PEDAGOGICZNYCH

Załącznik 7.

SCENARIUSZ WYWIADU POGŁĘBIONEGO SKIEROWANY DO INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Załącznik 8.

SCENARIUSZ WYWIADU POGŁĘBIONEGO SKIEROWANY DO PRZEDSTAWICIELI UCZELNI WYŻSZYCH

ANKIETA SKIEROWANA DO OSÓB PROWADZĄCYCH
ZAJĘCIA Z DORADZTWA ZAWODOWEGO

Centrum Badań i Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach prowadzi na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego badania ankietowe skierowane do osób prowadzących zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego z uczniami uczęszczającymi do szkół ponadpodstawowych województwie śląskim. Proszę o poświęcenie około 15 minut i udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu ankietowym. Badania są całkowicie anonimowe, nie pytamy o żadne dane wrażliwe, a wyniki badań analizowane są zbiorczo. Z góry dziękuję za poświęcony czas i udział w realizowanym projekcie.

dr inż. Kamila Bartuś
Dyrektor Centrum Badań i Rozwoju
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

- 1. Jakie zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego prowadzi Pan/Pani w obecnym semestrze?**
 - a. Grupowe (respondent nie odpowiada na pytania 5,6)
 - b. Indywidualne (respondent nie odpowiada na pytania 3,4)
 - c. zarówno grupowo, jak i indywidualnie
- 2. W ilu placówkach edukacyjnych w obecnym semestrze prowadzi Pan/Pani zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego?**
 - a. W jednej
 - b. W dwóch
 - c. W trzech i więcej
- 3. Ile średnio godzin lekcyjnych z zakresu grupowych zajęć z doradztwa zawodowego prowadzi Pan/Pani w obecnym semestrze?**
 - a. 1-5 godzin
 - b. 6-10 godzin
 - c. 11-15 godzin
 - d. 16-20 godzin
 - e. 21-25 godzin
 - f. powyżej 25 godzin
- 4. Jak ocenia Pan/Pani liczbę godzin oferowanych zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego w placówce, w której prowadził Pan/Pani zajęcia?**
 - a. liczba godzin zajęć jest zdecydowanie wystarczająca
 - b. liczba godzin zajęć jest raczej wystarczająca
 - c. liczba godzin zajęć jest raczej niewystarczająca
 - d. liczba godzin zajęć jest zdecydowanie niewystarczająca

5. Ile średnio godzin lekcyjnych z zakresu indywidualnych zajęć z doradztwa zawodowego prowadzi Pan/Pani w obecnym semestrze?
- 0 godzin (nie prowadzę)
 - 1-5 godzin
 - 6-10 godzin
 - 11-15 godzin
 - 16-20 godzin
 - powyżej 20 godzin
6. Jak ocenia Pan/Pani liczbę godzin oferowanych zajęć indywidualnych z zakresu doradztwa zawodowego w placówce, w której prowadził Pan/Pani zajęcia?
- liczba godzin zajęć jest zdecydowanie wystarczająca
 - liczba godzin zajęć jest raczej wystarczająca
 - liczba godzin zajęć jest raczej niewystarczająca
 - liczba godzin zajęć jest zdecydowanie niewystarczająca
7. Jak ocenia Pan/Pani treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego pod kątem ich dostosowania do aktualnych wymogów rynku pracy?
- Są w pełni dostosowane
 - Są częściowo dostosowane
 - Są słabo dostosowane
 - Są zupełnie niedostosowane
 - Trudno powiedzieć
8. Czy Pana/Pani zdaniem treści programowe realizują cele doradztwa zawodowego we wskazanych niżej obszarach:
- 1 – zdecydowanie nie
2 – raczej nie
3 – trudno powiedzieć
4 – raczej tak
5 – zdecydowanie tak

<i>Treść zajęć</i>	<i>Wskazanie odpowiedzi</i>				
Poznanie własnych zasobów	1	2	3	4	5
Świat zawodów i rynek pracy	1	2	3	4	5
Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie	1	2	3	4	5
Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych	1	2	3	4	5

9. Czy Pana/Pani zdaniem treści programowe są atrakcyjne dla uczniów we wskazanych niżej obszarach:

- 1 – zdecydowanie nie
2 – raczej nie
3 – trudno powiedzieć
4 – raczej tak
5 – zdecydowanie tak

<i>Treść zajęć</i>	<i>Skala ocen</i>				
Poznanie własnych zasobów	1	2	3	4	5
Świat zawodów i rynek pracy	1	2	3	4	5
Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie	1	2	3	4	5
Planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych	1	2	3	4	5

10. Czy w Pana/Pani opinii treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego wymagają modyfikacji?

- a. Tak, wymagają znaczących modyfikacji
b. Tak, wymagają niewielkich modyfikacji
c. Nie wymagają modyfikacji (*respondent nie odpowiada na pytanie 11*)
d. Trudno powiedzieć (*respondent nie odpowiada na pytanie 11*)

11. Jakie modyfikacje w treściach programowych z zakresu doradztwa zawodowego uważa Pan/Pani za potrzebne? (możliwość wyboru wielu odpowiedzi)

- a. Większe dostosowanie treści do aktualnych trendów na rynku pracy
b. Więcej informacji o zawodach przyszłości i nowych profesjach
c. Więcej praktycznych ćwiczeń i warsztatów dla uczniów
d. Więcej treści związanych z przedsiębiorczością i zakładaniem własnej działalności
e. Większy nacisk na rozwój umiejętności miękkich (komunikacja, praca zespołowa itp.)
f. Więcej treści dotyczących wykorzystania nowych technologii w poszukiwaniu pracy
g. Lepsze dostosowanie treści do potrzeb lokalnego rynku pracy
h. Więcej zagadnień związanych z mobilnością zawodową i pracą za granicą
i. Większy nacisk na samopoznanie i określanie predyspozycji zawodowych uczniów
j. Wprowadzenie treści dotyczących pracy zdalnej i hybrydowej
k. Aktualizacja informacji o ścieżkach kształcenia i możliwościach edukacyjnych
l. Wprowadzenie zagadnień związanych z zarządzaniem karierą w długiej perspektywie
m. Inne (jakie?):.....

12. Jakie metody wykorzystywane podczas prowadzonych zajęć z doradztwa zawodowego są Pana/Pani zdaniem najbardziej atrakcyjne dla uczniów? Proszę wskazać maksymalnie pięć odpowiedzi.

- a. Analiza przypadku
b. Autoprezentacja
c. Burza mózgów
d. Gry diagnostyczno-symulacyjne

- e. Kwestionariusze (wraz z testami)
- f. Metody multimedialne
- g. Portfolio
- h. Praca indywidualna
- i. Praca w parach, grupach
- j. Praca z materiałami źródłowymi
- k. Rozwiązywanie problemów
- l. Spotkania z przedstawicielami zawodów, instytucji, szkół
- m. Symulacje
- n. Targi edukacyjne
- o. Targi pracy, dni kariery, przedsiębiorczości
- p. Udział w dniach otwartych szkół i uczelni
- q. Warsztaty
- r. Wizyty w zakładach pracy
- s. Wykład

13. Jakie narzędzia wykorzystuje Pan/Pani do badania predyspozycji i preferencji zawodowych uczniów? (możliwość wyboru wielu odpowiedzi)

- a. Test Hollanda (Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych)
- b. Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji (WKP)
- c. Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ)
- d. Test Osobowości i Zainteresowań (TOZ)
- e. Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (KKS)
- f. Kwestionariusz Inteligencji Emocjonalnej
- g. Test Zdolności Ogólnych
- h. Kwestionariusz Mocnych Stron
- i. Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych
- j. Test Talentów Gallupa (CliftonStrengths)
- k. Kwestionariusz MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)
- l. Test Kompetencji Zawodowych
- m. Inne (jakie?):.....

14. Jak ocenia Pan/Pani przydatność i skuteczność testów predyspozycji zawodowych, które wykonuje Pan/Pani z uczniami w ramach doradztwa zawodowego?

0 – Nie korzystam/nie potrafię ocenić

1 - Bardzo niska

2 - Niska

3 - Umiarkowana

4 - Wysoka

5 - Bardzo wysoka

Testy/kwestionariusze predyspozycji zawodowych	Ocena przydatności/skuteczności					
Test Hollanda (Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych)	0	1	2	3	4	5
Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji (WKP)	0	1	2	3	4	5
Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ)	0	1	2	3	4	5
Test Osobowości i Zainteresowań (TOZ)	0	1	2	3	4	5
Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (KKS)	0	1	2	3	4	5
Kwestionariusz Inteligencji Emocjonalnej	0	1	2	3	4	5
Test Zdolności Ogólnych	0	1	2	3	4	5
Kwestionariusz Mocnych Stron	0	1	2	3	4	5
Kwestionariusz Predyspozycji Zawodowych	0	1	2	3	4	5
Test Talentów Gallupa (CliftonStrengths)	0	1	2	3	4	5
Kwestionariusz MBTI (Myers-Briggs Type Indicator)	0	1	2	3	4	5
Test Kompetencji Zawodowych	0	1	2	3	4	5
Inne (jakie?):.....	0	1	2	3	4	5

15. Proszę zaznaczyć wszystkie dokumenty/materiały, które uczniowie przygotowują w ramach prowadzonego przez Pana/Panią procesu doradczego: (możliwość wyboru wielu odpowiedzi)

- Indywidualny Plan Działania (IPD) lub kariery
- Portfolio zawodowe (w formie papierowej lub elektronicznej)
- Dokumenty Europass (CV, paszport językowy, itp.)
- Analiza SWOT własnych predyspozycji zawodowych
- Mapa celów edukacyjno-zawodowych
- Bilans kompetencji
- Dokumenty aplikacyjne
- Plan rozwoju kompetencji
- Projekt ścieżki edukacyjnej
- Profil zawodowy w mediach społecznościowych (np. LinkedIn)
- Inne (jakie?):

16. Czy korzysta Pan/Pani z materiałów wspierających proces doradztwa zawodowego zamieszczonych na Zintegrowanej Platformie Edukacyjnej?

- Tak, regularnie
- Tak, czasami
- Nie, ale wiem o ich istnieniu
- Nie, nie wiedziałam/em o ich istnieniu

17. Jak ocenia Pan/Pani przydatność materiałów z zakresu doradztwa zawodowego dostępnych na Zintegrowanej Platformie Edukacyjnej?

- a. Bardzo przydatne
- b. Raczej przydatne
- c. Średnio przydatne
- d. Mało przydatne
- e. Nieprzydatne
- f. Nie korzystam z tych materiałów

18. Jakie formy zajęć są Pana/Pani zdaniem najbardziej atrakcyjne dla uczniów? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a. Zajęcia warsztatowe
- b. Indywidualne konsultacje
- c. Wycieczki zawodoznawcze
- d. Spotkania z przedstawicielami zawodów
- e. Targi edukacyjne/zawodowe
- f. Zajęcia z wykorzystaniem technologii informacyjnych
- g. Projekty edukacyjne
- h. Gry i zabawy dydaktyczne
- i. Inne – jakie ?

19. Jakie zasoby i udogodnienia ma Pan/Pani do dyspozycji w ramach prowadzenia doradztwa zawodowego? (możliwość wyboru wielu odpowiedzi)

- a. Wydzielona sala do poradnictwa zawodowego
- b. Kamera do ćwiczeń z zakresu autoprezentacji
- c. Programy multimedialne wspierające doradztwo zawodowe
- d. Czasopisma i literatura fachowa z zakresu doradztwa zawodowego
- e. Urządzenia VR (wirtualnej rzeczywistości)
- f. Komputer z dostępem do Internetu
- g. Tablica interaktywna
- h. Projektor multimedialny
- i. Testy i kwestionariusze diagnostyczne (papierowe lub elektroniczne)
- j. Plansze i plakaty edukacyjne
- k. Gry edukacyjne związane z doradztwem zawodowym
- l. Dostęp do profesjonalnych baz danych o zawodach i rynku pracy
- m. Oprogramowanie do tworzenia portfolio zawodowego
- n. Sprzęt do videokonferencji (do prowadzenia zdalnego doradztwa)
- o. Biblioteczka z publikacjami dotyczącymi kariery i rynku pracy
- p. Inne (jakie?):.....

20. Jaka jest Pana/Pani zdaniem optymalna pora realizacji zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego?

- a. przed zajęciami lekcyjnymi
- b. między zajęciami lekcyjnymi
- c. po zajęciach lekcyjnych
- d. w sytuacjach nieprzewidzianych (np. zastępstwo za zajęcia lekcyjne)

21. W jakich porach w Pana/Pani placówce edukacyjnej są realizowane zajęcia grupowe z zakresu doradztwa zawodowego?

- a. przed zajęciami lekcyjnymi
- b. między zajęciami lekcyjnymi
- c. po zajęciach lekcyjnych
- d. w sytuacjach nieprzewidzianych (np. zastępstwo za zajęcia lekcyjne)
- e. różnie

22. Jak często w roku szkolnym 2024/2025 współpracował/a Pan/Pani w zakresie doradztwa zawodowego z podmiotami?

<i>Podmioty</i>	<i>W ogóle nie</i>	<i>Rzadko</i>	<i>Czasami</i>	<i>Często</i>	<i>Bardzo często</i>
Biblioteki pedagogiczne, specjalistyczne	1	2	3	4	5
Branżowe Centra Umiejętności	1	2	3	4	5
Cechy rzemiosł różnych, izby rzemieślnicze	1	2	3	4	5
Centra kształcenia zawodowego	1	2	3	4	5
Inne szkoły i placówki edukacyjne w regionie	1	2	3	4	5
Kuratorium oświaty	1	2	3	4	5
Lokalni pracodawcy	1	2	3	4	5
Ochotnicze hufce pracy	1	2	3	4	5
Organizacje i stowarzyszenia branżowe	1	2	3	4	5
Ośrodek Rozwoju Edukacji	1	2	3	4	5
Ośrodki szkolenia nauczycieli	1	2	3	4	5
Placówki i centra kształcenia ustawicznego	1	2	3	4	5
Poradnie psychologiczno-pedagogiczne	1	2	3	4	5
Przedstawiciele samorządu terytorialnego	1	2	3	4	5
Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	1	2	3	4	5
Uczelnie wyższe	1	2	3	4	5
Inne – proszę napisać jakie	1	2	3	4	5

23. W jakich obszarach z zakresu doradztwa zawodowego współpracował/a Pan/Pani z niżej wymienionymi podmiotami?

<i>Podmioty</i>	<i>Realizacja zajęć</i>	<i>Opracowanie programu nauczania</i>	<i>Konsultacje</i>	<i>Praktyki i staże</i>	<i>Żadne w wymienionych</i>
Biblioteki pedagogiczne, specjalistyczne					
Branżowe Centra Umiejętności					
Cechy rzemiosł różnych, izby rzemieślnicze					
Centra kształcenia zawodowego					
Inne szkoły i placówki edukacyjne w regionie					
Kuratorium oświaty					
Lokalni pracodawcy					
Ochotnicze hufce pracy					
Organizacje i stowarzyszenia branżowe					
Ośrodek Rozwoju Edukacji					
Ośrodki szkolenia nauczycieli					
Placówki i centra kształcenia ustawicznego					
Poradnie psychologiczno-pedagogiczne					
Przedstawiciele samorządu terytorialnego					
Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP					
Uczelnie wyższe					
Inne – proszę napisać jakie					

24. Jak często korzysta Pana/Pani z następujących form współpracy z pracodawcami i innymi podmiotami zewnętrznymi w ramach realizacji doradztwa zawodowego?

Forma współpracy	Nie realizuję	1-2 razy w roku	3-5 razy w roku	Powyżej 5 razy w roku
Organizacja spotkań uczniów z przedstawicielami różnych branż/zawodów				
Organizacja wycieczek zawodoznawczych do zakładów pracy				
Organizacja targów edukacyjno-zawodowych				
Konsultacje z pracodawcami przy tworzeniu programów doradztwa zawodowego				
Udział pracodawców w prowadzeniu zajęć/warsztatów dla uczniów				
Organizacja praktyk/staży zawodowych dla uczniów				
Pozyskiwanie od pracodawców informacji o lokalnym rynku pracy				
Współpraca z instytucjami rynku pracy (PUP, OHP itp.)				

Współpraca z uczelniami wyższymi				
Współpraca z organizacjami branżowymi/izbami rzemieślniczymi				
Inne (jakie?):				

25. Czy w obecnym roku szkolnym w Pana/Pani szkole uczniowie otrzymywali w ramach lekcji doradztwa zawodowego następujące informacje na temat ZSK 2030?

Informacja na temat ZSK 2030	Tak	Nie	Nie wiem
O korzyściach uzyskania kwalifikacji			
O możliwościach nabycia kwalifikacji rynkowych			
O kwalifikacjach zawartych w zintegrowanym rejestrze kwalifikacji			
O możliwości potwierdzenia kompetencji (walidacji)			
O możliwościach akumulacji osiągnięć			
O możliwościach finansowania walidacji			

26. Czy dostrzega Pan/i potrzebę podniesienia swoich kompetencji w zakresie udzielanego doradztwa zawodowego?

- tak
- nie (ominięcie pytania 27)

27. W jakich obszarach odczuwa Pan/Pani potrzebę podnoszenia swoich kompetencji zawodowych jako doradca zawodowy? (możliwość wyboru wielu odpowiedzi)

- Znajomość aktualnych trendów na rynku pracy
- Znajomość nowych zawodów i specjalności
- Umiejętność prowadzenia zajęć z wykorzystaniem metod aktywizujących
- Umiejętność prowadzenia zajęć z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych
- Umiejętność prowadzenia poradnictwa indywidualnego
- Umiejętność diagnozowania predyspozycji i preferencji zawodowych
- Znajomość oferty edukacyjnej szkół ponadpodstawowych/wyższych
- Inne (jakie?).....

28. Jakie trudności/bariery napotyka Pan/Pani w realizacji zajęć z doradztwa zawodowego? (możliwość wyboru wielu odpowiedzi)

- Niewystarczająca liczba godzin przeznaczonych na doradztwo zawodowe
- Brak odpowiedniego wyposażenia/pomocy dydaktycznych
- Brak zainteresowania ze strony uczniów
- Brak wsparcia ze strony dyrekcji szkoły
- Brak współpracy ze strony innych nauczycieli
- Brak współpracy ze strony rodziców
- Niewystarczające przygotowanie merytoryczne
- Trudności organizacyjne (np. niekorzystne godziny zajęć)
- Brak odpowiedniego sprzętu/infrastruktury
- Brak środków finansowych
- Brak dostępu do profesjonalnych narzędzi diagnostycznych
- Inne (jakie?).....

Metryczka:

M1. Płeć:

- | | |
|--------------|------------------------|
| a. Kobieta | c. Osoba niebinarna |
| b. Mężczyzna | d. Wolę nie odpowiadać |

M2. Wiek:

- | | |
|--------------|-------------------|
| a. do 30 lat | d. 51-60 lat |
| b. 31-40 lat | e. powyżej 60 lat |
| c. 41-50 lat | |

M3. Doświadczenie w prowadzeniu zajęć z zakresu doradztwa zawodowego w latach

- | | |
|-------------|-------------------|
| a. do 3 lat | d. 10-12 lat |
| b. 4-6 lat | e. 13-15 lat |
| c. 7-9 lat | f. powyżej 15 lat |

M4. Pełniona funkcja:

- a. Doradca zawodowy
- b. Wychowawca
- c. Psycholog szkolny
- d. Pedagog szkolny
- e. Przedstawiciel firmy/instytucji zewnętrznej
- f. Nauczyciel przedmiotu (jakiego?)
- g. Inna osoba (proszę podać jaka?)

M5. Jakie jest Pana/Pani przygotowanie do realizacji doradztwa zawodowego? (możliwość wyboru wielu odpowiedzi)

- a. Wykształcenie kierunkowe z doradztwa zawodowego (studia I stopnia)
- b. Wykształcenie kierunkowe z doradztwa zawodowego (studia II stopnia)
- c. Studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego
- d. Kurs kwalifikacyjny z zakresu doradztwa zawodowego
- e. Szkolenia/warsztaty z zakresu doradztwa zawodowego
- f. Samokształcenie
- g. Inne (jakie?)

M6. Typy szkół, w których realizuję zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego? (możliwość wyboru wielu odpowiedzi)

- a. Liceum ogólnokształcące czteroletnie
- b. Technikum pięcioletnie
- c. Szkoła branżowa I stopnia trzyletnia
- d. Szkoła branżowa II stopnia dwuletnia
- e. Szkoła policealna
- f. Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy trzyletnia

M7. Podregion, w którym znajduje/ą się szkoła/y, w której/ych prowadzi Pan/Pani zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego? (możliwość wyboru wielu odpowiedzi)

- a. bielski
- b. bytomski
- c. częstochowski
- d. gliwicki
- e. katowicki
- f. rybnicki
- g. sosnowiecki
- h. tyski

Dziękujemy za poświęcony czas oraz za udział w badaniu

ANKIETA SKIEROWANA DO DYREKTORÓW SZKÓŁ W WOJ. ŚLĄSKIM

Centrum Badań i Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach prowadzi na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego badania ankietowe skierowane dyrektorów szkół ponadpodstawowych w województwie śląskim dotyczące ich opinii na temat korzystania z usług doradztwa zawodowego. Proszę o poświęcenie około 15 minut i udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu ankietowym. Badania są całkowicie anonimowe, nie pytamy o żadne dane wrażliwe, a wyniki badań analizowane są zbiorczo.

Z góry dziękuję za poświęcony czas i udział w realizowanym projekcie.

dr inż. Kamila Bartuś

Dyrektor Centrum Badań i Rozwoju

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

- 1. Czy w Państwa placówce opracowuje się program realizacji doradztwa zawodowego na dany rok szkolny?**
 - a. Tak
 - b. Nie - *proszę przejść do pyt. 4*
- 2. Kto opracowuje roczne programy działań w ramach Wewnętrznszkolnego Systemu Doradztwa Zawodowego (WSDZ) w Państwa placówce?**
 - a. Dyrektor szkoły
 - b. Doradca zawodowy
 - c. Pedagog / psycholog szkolny
 - d. Zespół nauczycieli
 - e. Inna osoba / instytucja (proszę podać jaka):.....
- 3. Z kim współpracuje Państwa placówka przy realizacji działań w ramach WSDZ?**
 - a. Poradnia psychologiczno-pedagogiczna
 - b. Urząd pracy
 - c. Pracodawcy / lokalne firmy
 - d. Uczelnie wyższe
 - e. Inne szkoły
 - f. Organizacje pozarządowe
 - g. Inne podmioty (proszę podać jakie):
 - h. Szkoła nie współpracuje z żadnym podmiotem w tym zakresie
- 4. Czy w szkole prowadzona jest ewaluacja programu realizacji doradztwa zawodowego na dany rok szkolny?**
 - a. Tak
 - b. Nie – *przejdź do pytania 6*

5. W jaki sposób odbywa się ewaluacja programu realizacji doradztwa zawodowego na dany rok szkolny? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)
- Ankiety wśród uczniów
 - Ankiety wśród nauczycieli
 - Spotkania zespołu nauczycieli / doradcy zawodowego
 - Analiza wyników uczniów / losów absolwentów
 - Nie dotyczy
 - Inny sposób (proszę podać jaki):
6. Czy w Państwa placówce zatrudniony jest doradca zawodowy?
- Tak (przejdź do pytania 8)
 - Nie
7. Kto w takim przypadku zajmuje się doradztwem edukacyjno-zawodowym w szkole?
- Dyrektor
 - Doradca zawodowy spoza szkoły
 - Nauczyciel przedmiotu z zakresu kształcenia ogólnego
 - Nauczyciel - wychowawca
 - Psycholog szkolny
 - Pedagog szkolny
 - Przedstawiciel firmy/institucji zewnętrznej
 - Inna osoba (proszę podać jaka?)
8. Proszę podać ile wynosi tygodniowy wymiar godzin zajęć doradcy zawodowego ustalony przez organ prowadzący dla całego etatu
9. Proszę podać ile wynosi tygodniowy wymiar godzin zajęć przyznany przez organ prowadzący doradcy zawodowemu zatrudnionemu w szkole
10. Czy w Państwa placówce są nauczyciele posiadający kwalifikacje wymagane do zajmowania stanowiska doradcy zawodowego:
- Tak (proszę podać ilość
 - Nie
11. Czy nauczyciele prowadzący zajęcia z doradztwa zawodowego zgłaszają potrzebę doskonalenia zawodowego w tym zakresie?
- Tak
 - Nie
 - Nie dotyczy
12. W jaki sposób realizowana jest współpraca z doradcą zawodowym spoza szkoły/przedstawicielem firmy lub instytucji zewnętrznej w zakresie doradztwa zawodowego w Państwa placówce oświatowej?
-

13. Jak ocenia Pan/Pani liczbę godzin zajęć grupowych z doradztwa zawodowego dostępnych w Pani/a szkole?

- a. liczba godzin zajęć jest zdecydowanie wystarczająca
- b. liczba godzin zajęć jest raczej wystarczająca
- c. liczba godzin zajęć jest raczej niewystarczająca
- d. liczba godzin zajęć jest zdecydowanie niewystarczająca
- e. nie potrafię określić

14. Jaki charakter Pana/Pani zdaniem powinny mieć zajęcia grupowe z zakresu doradztwa zawodowego?

- a. obowiązkowy
- b. dobrowolny

15. Jaka jest Pana/Pani zdaniem optymalna pora realizacji zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego?

- a. przed zajęciami lekcyjnymi
- b. między zajęciami lekcyjnymi
- c. po zajęciach lekcyjnych
- d. w sytuacjach nieprzewidzianych (np. zastępstwo za zajęcia lekcyjne)

16. Kto Pana/Pani zdaniem posiada optymalne kompetencje by jak najlepiej przeprowadzić grupowe zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego?

- a. Dyrektor
- b. Doradca zawodowy spoza szkoły
- c. Nauczyciel przedmiotu z zakresu kształcenia ogólnego
- d. Nauczyciel - wychowawca
- e. Psycholog szkolny
- f. Pedagog szkolny
- g. Przedstawiciel firmy/instytucji zewnętrznej
- h. Inna osoba (proszę podać jaka?)

17. Czy szkoła jest inicjatorem lub stroną współpracy (np. na podstawie podpisanej umowy lub porozumienia) inicjatywy służącej realizacji celów doradztwa zawodowego? Jeśli tak, to jakie cele są realizowane w ramach tej współpracy?

- a. Nie
- b. Tak – proszę podać, jakie cele są realizowane:

.....

18. Jak często szkoła współpracowała w zakresie doradztwa zawodowego z następującymi podmiotami w roku szkolnym 2024/2025?

<i>Podmioty</i>	<i>W ogóle nie</i>	<i>Rzadko</i>	<i>Sporadycznie</i>	<i>Często</i>	<i>Bardzo często</i>
Biblioteki pedagogiczne, specjalistyczne	1	2	3	4	5
Branżowe Centra Umiejętności	1	2	3	4	5
Cechy rzemiosł różnych, izby rzemieślnicze	1	2	3	4	5
Centra kształcenia zawodowego	1	2	3	4	5
Inne szkoły i placówki edukacyjne w regionie	1	2	3	4	5
Kuratorium oświaty	1	2	3	4	5
Lokalni pracodawcy	1	2	3	4	5
Ochotnicze hufce pracy	1	2	3	4	5
Organizacje i stowarzyszenia branżowe	1	2	3	4	5
Ośrodek Rozwoju Edukacji	1	2	3	4	5
Ośrodki szkolenia nauczycieli	1	2	3	4	5
Placówki i centra kształcenia ustawicznego	1	2	3	4	5
Poradnie psychologiczno-pedagogiczne	1	2	3	4	5
Przedstawiciele samorządu terytorialnego	1	2	3	4	5
Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	1	2	3	4	5
Uczelnie wyższe	1	2	3	4	5
Inne – proszę napisać jakie	1	2	3	4	5

19. Jakie trudności lub bariery napotyka Państwo w realizacji doradztwa zawodowego w szkole? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Brak wykwalifikowanej kadry
- Ograniczony czas w planie zajęć
- Brak materiałów dydaktycznych / narzędzi
- Niewystarczające finansowanie
- Niski poziom zaangażowania uczniów
- Inne (proszę wskazać jakie):.....

Metryczka:

M1. Płeć:

- a. Kobieta
- b. Mężczyzna
- c. Osoba niebinarna
- d. Wolę nie odpowiada

M2. Typ szkoły, w którym piastuję Pan/Pani funkcję Dyrektora:

- a. Liceum ogólnokształcące czteroletnie
- b. Technikum pięcioletnie
- c. Szkoła branżowa I stopnia trzyletnia
- d. Szkoła branżowa II stopnia dwuletnia
- e. Szkoła policealna
- f. Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy trzyletnia

M3. Podregion, w którym znajduje się placówka oświatowa, w której piastuję Pan/Pani funkcję Dyrektora:

- a. bielski
- b. bytomski
- c. częstochowski
- d. gliwicki
- e. katowicki
- f. rybnicki
- g. sosnowiecki
- h. tyski

Dziękujemy za poświęcony czas oraz za udział w badaniu!

Załącznik 3.

ANKIETA SKIEROWANA DO INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Centrum Badań i Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach prowadzi na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego badania ankietowe skierowane do podmiotów współpracujących ze szkołami ponadpodstawowymi w województwie śląskim dotyczące ich opinii na temat korzystania z usług doradztwa zawodowego. Proszę o poświęcenie około 15 minut i udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu ankietowym. Badania są całkowicie anonimowe, nie pytamy o żadne dane wrażliwe, a wyniki badań analizowane są zbiorczo.

Z góry dziękuję za poświęcony czas i udział w realizowanym projekcie.

dr inż. Kamila Bartuś

Dyrektor Centrum Badań i Rozwoju,

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

1. Jakie formy doradztwa zawodowego cieszą się największym zainteresowaniem w Państwa instytucji? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- a. Indywidualne konsultacje
- b. Warsztaty grupowe
- c. Spotkania online
- d. Materiały informacyjne
- e. Porady telefoniczne
- f. Testy kompetencji i predyspozycji zawodowych
- g. Inne – jakie ?

2. Jakie aspekty doradztwa zawodowego w Państwa instytucji wymagają działań rozwojowych? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- a. Większa liczba konsultacji indywidualnych
- b. Większa liczba warsztatów grupowych
- c. Większa liczba organizowanych spotkań online
- d. Lepsza dostępność doradców
- e. Więcej informacji o rynku pracy
- f. Lepsze narzędzia doradcze
- g. Rozszerzenie współpracy z pracodawcami
- h. Więcej działań rozwijających umiejętności miękkie u klientów
- i. Zwiększenie wykorzystania nowoczesnych technologii (np. platformy online)
- j. Inne – jakie?

3. Czy Państwa instytucja współpracuje z lokalnymi szkołami ponadpodstawowymi w zakresie doradztwa zawodowego dla uczniów?

- a. Tak
- b. Nie - respondent przechodzi do pytania 6

4. Jeśli tak, w jakiej formie odbywa się współpraca Instytucji ze szkołami? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- a. W oparciu o sformalizowane porozumienie lub umowę
- b. Na podstawie doraźnych ustaleń (np. listy, e-maile, telefoniczne zaproszenia)

- c. W formie cyklicznej współpracy (np. coroczne warsztaty, stały harmonogram spotkań)
- d. W ramach projektów zewnętrznych lub programów edukacyjnych
- e. Inne – w jakiej?

5. Jeśli tak, jaki jest zakres tej współpracy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- a. Prowadzenie indywidualnych konsultacji dla uczniów
- b. Organizacja warsztatów grupowych w szkołach
- c. Udział w dniach kariery i targach edukacyjnych
- d. Przeprowadzanie testów predyspozycji zawodowych
- e. Pomoc w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej
- f. Dostarczanie materiałów informacyjnych o rynku pracy
- g. Spotkania z przedstawicielami zawodów i pracodawcami
- h. Warsztaty rozwijające umiejętności miękkie
- i. Realizacja wspólnych projektów doradczych ze szkołą
- j. Inne – jakie?

6. Jak często Państwa instytucja współpracuje z wymienionymi niżej podmiotami w zakresie doradztwa zawodowego?

<i>Podmioty</i>	<i>W ogóle</i>	<i>Rzadko</i>	<i>Czasami</i>	<i>Często</i>	<i>Bardzo często</i>
Biblioteki pedagogiczne, specjalistyczne	1	2	3	4	5
Branżowe Centra Umiejętności	1	2	3	4	5
Cechy rzemiosł różnych, izby rzemieślnicze	1	2	3	4	5
Centra kształcenia zawodowego	1	2	3	4	5
Inne szkoły i placówki edukacyjne w regionie	1	2	3	4	5
Kuratorium oświaty	1	2	3	4	5
Lokalni pracodawcy	1	2	3	4	5
Ochotnicze hufce pracy	1	2	3	4	5
Organizacje i stowarzyszenia branżowe	1	2	3	4	5
Ośrodek Rozwoju Edukacji	1	2	3	4	5
Ośrodki szkolenia nauczycieli	1	2	3	4	5
Placówki i centra kształcenia ustawicznego	1	2	3	4	5
Poradnie psychologiczno-pedagogiczne	1	2	3	4	5
Przedstawiciele samorządu terytorialnego	1	2	3	4	5
Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP	1	2	3	4	5
Uczelnie wyższe	1	2	3	4	5
Inne – proszę napisać jakie	1	2	3	4	5

7. Jakie bariery Pana/Pani zdaniem utrudniają skuteczne doradztwo zawodowe?

- a. Brak wystarczających środków finansowych
- b. Niedostateczna liczba doradców zawodowych
- c. Ograniczona współpraca z pracodawcami
- d. Niski poziom świadomości o usługach doradztwa zawodowego
- e. Brak nowoczesnych narzędzi doradczych
- f. Słaba integracja doradztwa zawodowego z systemem edukacji
- g. Niska motywacja osób do których skierowana jest oferta doradztwa
- h. Nie dostrzegam barier w tym zakresie

8. Jak oceniają Państwo współpracę z pracodawcami w zakresie doradztwa zawodowego?

- a. Bardzo dobra (regularna i efektywna współpraca)
- b. Dobra (współpraca istnieje, ale z pewnymi trudnościami)
- c. Średnia (sporadyczna współpraca, ograniczona do podstawowych działań)
- d. Słaba (minimalna)
- e. Brak współpracy

9. Jakie formy współpracy pomiędzy Pana/Pani instytucją a pracodawcami są realizowane w zakresie doradztwa zawodowego? (Możliwość zaznaczenia więcej niż jednej odpowiedzi)

- a. Organizacja spotkań informacyjnych z pracodawcami dla klientów instytucji
- b. Organizacja warsztatów i szkoleń prowadzonych przez pracodawców
- c. Organizacja wizyt studyjnych w zakładach pracy
- d. Konsultacje z pracodawcami w zakresie potrzeb kompetencyjnych rynku pracy
- e. Udział pracodawców w targach pracy / dniach kariery organizowanych przez instytucję
- f. Udział pracodawców w panelach doradczych / konsultacyjnych
- g. Organizacja praktyk lub staży zawodowych przy współpracy z pracodawcami
- h. Inne – jakie?

10. Jakie ułatwienia w dostępie do doradztwa zawodowego oferuje Pana/Pani instytucja? (Możliwość zaznaczenia więcej niż jednej odpowiedzi)

- a. Elastyczne godziny spotkań z doradcą
- b. Możliwość wyboru doradcy zawodowego
- c. Możliwość skorzystania z poradnictwa na odległość (np. online, telefonicznie)
- d. Brak konieczności formalnej rejestracji przed uzyskaniem wsparcia
- e. Krótki czas oczekiwania na spotkanie z doradcą
- f. Możliwość zapisu przez Internet
- g. Konsultacje w języku obcym (np. dla cudzoziemców)
- h. Inne – jakie?

11. Ile średnio wynosi czas oczekiwania klienta na uzyskanie porady zawodowej od momentu zgłoszenia takiej potrzeby?

Typ	1-3 dni robocze	4-7 dni roboczych	7-14 dni roboczych	15-28 dni roboczych	Ponad 28 dni roboczych	W zależności od obłożenia/brak stałego terminu
Grupowo						
Indywidualnie						

12. Jaka jest liczba zatrudnionych doradców w Państwa instytucji?

- a. 1-2 doradców
- b. 3-5 doradców
- c. 6-10 doradców
- d. Powyżej 10 doradców

13. Jaka jest łączna liczba godzin doradczych dostępnych w Państwa instytucji w ciągu tygodnia?

- a. Mniej niż 20 godzin
- b. 20-40 godzin
- c. 41-60 godzin
- d. 61-80 godzin
- e. Powyżej 80 godzin

14. Jaka jest liczba klientów przypadających na jednego doradcę w ciągu tygodnia?

- a. Mniej niż 5 klientów
- b. 6-10 klientów
- c. 11-20 klientów
- d. Powyżej 20 klientów

15. Jak ocenia Pan/Pani kompetencje doradców zawodowych zatrudnionych w Państwa instytucji?

- a. Bardzo wysokie (doskonała znajomość rynku pracy i metod doradczych)
- b. Wysokie (kompetentni, ale wymagający dodatkowych szkoleń)
- c. Średnie (dobrze przygotowani, ale z pewnymi brakami)
- d. Niskie (ograniczona wiedza i umiejętności doradcze)
- e. Bardzo niskie (brak przygotowania do pracy z beneficjentami)

16. Jakie usługi są obecnie wdrożone, a które powinny zostać wdrożone w ramach usług z zakresu doradztwa zawodowego w Państwa instytucji?

<i>Usługi</i>	<i>Obecnie wdrożone</i>	<i>Do wdrożenia</i>
Mentoring i coaching zawodowy		
Programy stażowe i praktyki zawodowe		
Szkolenia z kompetencji cyfrowych		
Większa współpraca z uczelniami i szkołami		
Doradztwo w zakresie przedsiębiorczości		
Rozszerzone doradztwo w zakresie zmiany ścieżki zawodowej		

17. Czy Pana/Pani zdaniem doradztwo zawodowe powinno być bardziej zintegrowane z edukacją?

- a. Zdecydowanie tak (więcej działań łączących edukację z rynkiem pracy)
- b. Raczej tak (współpraca powinna być częstsza)
- c. Trudno powiedzieć, obecny poziom działań jest wystarczający
- d. Raczej nie (współpraca nie jest niezbędna)
- e. Zdecydowanie nie (edukacja i doradztwo zawodowe powinny być oddzielone)

18. W jaki sposób można zwiększyć skuteczność doradztwa zawodowego?

- a. Poprzez lepszą jakość szkoleń dla doradców
- b. Zwiększenie liczby doradców
- c. Większa współpraca z pracodawcami i instytucjami edukacyjnymi
- d. Użycie nowoczesnych narzędzi doradczych (np. aplikacji, platform)
- e. Zwiększenie personalizacji usług
- f. Inne – jakie?

19. Czy dostrzegają Państwo konieczne propozycje zmian w zakresie doradztwa zawodowego?

- a. Nie
- b. Tak - jakie?

Metryczka:

M1. Płeć:

- a. Kobieta
- b. Mężczyzna
- c. Osoba niebinarna
- d. Wolę nie odpowiadać

M2. Wiek:

- a. do 30 lat
- b. 31-40 lat
- c. 41-50 lat
- d. 51-60 lat
- e. powyżej 60 lat

M3. Doświadczenie w prowadzeniu zajęć z zakresu doradztwa zawodowego:

- a. nie posiadam
- b. do 3 lat
- c. 4-6 lat
- d. 7-9 lat
- e. 10-12 lat
- f. 13-15 lat
- g. powyżej 15 lat

M4. Poziom wykształcenia:

- a. policealne
- b. licencjackie
- c. magisterskie
- d. inne – jakie?

M5. Typ instytucji rynku pracy, którą Pan/Pani reprezentuję:

- a. Wojewódzki Urząd Pracy
- b. Powiatowy Urząd Pracy
- c. Ochotnicze Hufce Pracy
- d. Agencja zatrudnienia
- e. Instytucja szkoleniowa
- f. Instytucja dialogu społecznego
- g. Inna – jaka ?

M6. Podregion, w którym znajduje się instytucja, którą Pan/Pani reprezentuję:

- | | |
|------------------|----------------|
| a. bielski | f. rybnicki |
| b. bytomski | g. sosnowiecki |
| c. częstochowski | h. tyski |
| d. gliwicki | |
| e. katowicki | |

ANKIETA SKIEROWANA DO UCZNIÓW

Centrum Badań i Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach prowadzi na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego badania ankietowe skierowane do uczniów ostatnich klas szkół ponadpodstawowych w województwie śląskim dotyczące ich opinii na temat korzystania z usług doradztwa zawodowego. Proszę o poświęcenie około 15 minut i udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu ankietowym. Badania są całkowicie anonimowe, nie pytamy o żadne dane wrażliwe, a wyniki badań analizowane są zbiorczo. Z góry dziękuję za poświęcony czas i udział w realizowanym projekcie.

*dr inż. Kamila Bartuś
Dyrektor Centrum Badań i Rozwoju
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach*

- 1. Do kogo zwrócił(a)byś się o pomoc w wyborze dalszego kierunku kształcenia lub ścieżki zawodowej?**
 - a. Rodzice/Opiekunowie
 - b. Starsi koledzy/koleżanki
 - c. Sam(a) podjąłbym decyzje
 - d. Wychowawca
 - e. Szkolny doradca zawodowy
 - f. Psycholog/Pedagog szkolny
 - g. Pracownik poradni psychologiczno-pedagogicznej
 - h. Inna osoba (kto?)
- 2. Czy uczestniczyłeś/aś w zajęciach grupowych z doradztwa zawodowego?**
 - a. Tak - proszę przejść do pytania 3
 - b. Nie – proszę przejść do pytania 10
- 3. Kto prowadził grupowe zajęcia z doradztwa zawodowego, w których uczestniczyłeś/aś?**
 - a. Dyrektor
 - b. Doradca zawodowy spoza szkoły
 - c. Nauczyciel przedmiotu z zakresu kształcenia ogólnego
 - d. Nauczyciel - wychowawca
 - e. Psycholog szkolny
 - f. Pedagog szkolny
 - g. Przedstawiciel firmy/institucji zewnętrznej
 - h. Inna osoba (proszę podać jaka?)
- 4. Ile godzin lekcyjnych zajęć grupowych z doradztwa zawodowego odbyło się w twojej szkole, w których brałeś udział?**

a. 0 godzin	c. 3-5 godzin	e. Powyżej 10 godzin
b. 1-2 godziny	d. 6-10 godzin	f. Nie pamiętam

5. Jak oceniasz liczbę oferowanych przez Twoją szkołę zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego?

- a. liczba zajęć jest zdecydowanie wystarczająca
- b. liczba zajęć jest raczej wystarczająca
- c. liczba zajęć jest raczej niewystarczająca
- d. liczba zajęć jest zdecydowanie niewystarczająca
- e. nie potrafię określić

6. Proszę o ocenę poszczególnych aspektów realizowanych zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego, korzystając ze skali ocen 1-5, gdzie:

1 – ocena negatywna

2 – ocena raczej negatywna

3 – ocena średnia

4 – ocena raczej pozytywna

5 – ocena pozytywna

Wskazanie	Skala ocen				
Atmosfera na zajęciach	1	2	3	4	5
Dostępność materiałów edukacyjnych o charakterze pomocniczym	1	2	3	4	5
Dopasowanie tematyki zajęć do potrzeb uczniów	1	2	3	4	5
Interaktywność zajęć	1	2	3	4	5
Atrakcyjność form przekazywanych treści przez prowadzącego	1	2	3	4	5
Jasność przekazywanych przez prowadzącego treści	1	2	3	4	5
Kompetencje prowadzącego w zakresie doradztwa zawodowego	1	2	3	4	5
Liczebność grupy	1	2	3	4	5
Pomoc w planowaniu dalszego kształcenia i kariery zawodowej	1	2	3	4	5
Przydatność treści przekazywanych przez prowadzącego	1	2	3	4	5
Zastosowanie realnych przykładów przez prowadzącego	1	2	3	4	5
Inne – jakie ?	1	2	3	4	5

7. Proszę o wskazanie treści, jakie zostały do tej pory poruszone w trakcie zajęć grupowych z doradztwa zawodowego?

Treść zajęć	Czy było poruszane?		
Kierunki (ścieżki) dalszego kształcenia	Tak	Nie	Nie wiem
Mocne i słabe strony uczestnika	Tak	Nie	Nie wiem
Poczucie własnej wartości, asertywność uczestników	Tak	Nie	Nie wiem
Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami	Tak	Nie	Nie wiem
Komunikacja werbalna i pozawerbalna	Tak	Nie	Nie wiem

str. 126

Rynek pracy	Tak	Nie	Nie wiem
Różne role życiowe	Tak	Nie	Nie wiem
Świat zawodów	Tak	Nie	Nie wiem
Temperament, zdolności, predyspozycje i zainteresowania	Tak	Nie	Nie wiem
Współpraca, samodzielność, kreatywność	Tak	Nie	Nie wiem

8. Proszę o wskazanie sposobów i metod wykorzystywanych podczas realizowanych zajęć grupowych z doradztwa zawodowego.

<i>Sposoby i metody prowadzenia zajęć</i>	<i>Czy było wykorzystane?</i>		
Analiza przypadku	Tak	Nie	Nie wiem
Autoprezentacja	Tak	Nie	Nie wiem
Burza mózgów	Tak	Nie	Nie wiem
Dyskusja	Tak	Nie	Nie wiem
Gry diagnostyczno-symulacyjne	Tak	Nie	Nie wiem
Metody multimedialne	Tak	Nie	Nie wiem
Pogadanka	Tak	Nie	Nie wiem
Portfolio	Tak	Nie	Nie wiem
Praca w grupach	Tak	Nie	Nie wiem
Praca w parach	Tak	Nie	Nie wiem
Praca indywidualna	Tak	Nie	Nie wiem
Praca z materiałami źródłowymi	Tak	Nie	Nie wiem
Targi edukacyjne	Tak	Nie	Nie wiem
Targi pracy, dni kariery, przedsiębiorczości	Tak	Nie	Nie wiem
Rozwiązywanie problemów	Tak	Nie	Nie wiem
Spotkania z przedstawicielami zawodów, instytucji, szkół	Tak	Nie	Nie wiem
Symulacje	Tak	Nie	Nie wiem
Udział w dniach otwartych szkół i uczelni	Tak	Nie	Nie wiem
Warsztaty	Tak	Nie	Nie wiem
Wizyty w zakładach pracy	Tak	Nie	Nie wiem
Wykład	Tak	Nie	Nie wiem

9. Jak oceniasz kompetencje i wiedzę doradcy zawodowego z którym masz grupowe zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego, gdzie:

- 1 – *bardzo słabo*
 2 – *słabo*
 3 – *średnio*
 4 – *dobrze*
 5 – *bardzo dobrze*

<i>Treść zajęć</i>	<i>Skala ocen</i>				
Zna różne zawody i branże	1	2	3	4	5
Zna wymagania i oczekiwania pracodawców	1	2	3	4	5
Potrafi przekazywać wiedzę o rynku pracy (np. o zawodach)	1	2	3	4	5
Mówi jasno i zrozumiale, używa języka dostosowanego do uczniów	1	2	3	4	5
Zachęca uczniów do rozmowy, potrafi nawiązać kontakt	1	2	3	4	5
Pomaga odkryć swoje zainteresowania i mocne strony	1	2	3	4	5
Motywuje do dalszego rozwoju i działania	1	2	3	4	5
Dobrze wykorzystuje czas podczas zajęć	1	2	3	4	5
Korzysta z ciekawych materiałów (np. filmów, prezentacji)	1	2	3	4	5
Potrafi współpracować z innymi nauczycielami lub instytucjami zewnętrznymi	1	2	3	4	5

10. Jaki charakter powinny mieć Twoim zdaniem zajęcia grupowe z zakresu doradztwa zawodowego?

- a. obowiązkowy
 b. dobrowolny

11. Jaka jest Twoim zdaniem optymalna pora realizacji zajęć z doradztwa zawodowego?

- a. przed zajęciami lekcyjnymi
 b. między zajęciami lekcyjnymi
 c. po zajęciach lekcyjnych
 d. w sytuacjach nieprzewidzianych (np. zastępstwo za zajęcia lekcyjne)

12. Jak bardzo interesujące są dla Ciebie poniższe zagadnienia, poruszane na grupowych zajęciach z doradztwa zawodowego?:

- 1 – *treść bardzo nieatrakcyjna*
 2 – *treść nieatrakcyjna*
 3 – *treść średnio atrakcyjna*
 4 – *treść atrakcyjna*
 5 – *treść bardzo atrakcyjna*

<i>Treść zajęć</i>	<i>Skala ocen</i>				
Kierunki (ścieżki) dalszego kształcenia	1	2	3	4	5
Mocne i słabe strony uczestnika	1	2	3	4	5
Poczucie własnej wartości, asertywność uczestników	1	2	3	4	5
Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami	1	2	3	4	5
Komunikacja werbalna i pozawerbalna	1	2	3	4	5
Rynek pracy	1	2	3	4	5
Różne role życiowe	1	2	3	4	5
Świat zawodów	1	2	3	4	5
Temperament, zdolności, predyspozycje i zainteresowania.	1	2	3	4	5
Współpraca, samodzielność, kreatywność	1	2	3	4	5

13. Jakie formy realizowanych zajęć z zakresu doradztwa zawodowego są Twoim zdaniem najbardziej atrakcyjne? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- Zajęcia warsztatowe
- Indywidualne konsultacje
- Wycieczki zawodoznawcze
- Spotkania z przedstawicielami zawodów
- Targi edukacyjne/zawodowe
- Zajęcia z wykorzystaniem technologii informacyjnych
- Projekty edukacyjne
- Gry i zabawy dydaktyczne
- Inne – jakie ?

14. Jakie metody wykorzystywane podczas prowadzonych zajęć z doradztwa zawodowego są Twoim zdaniem najbardziej atrakcyjne? Proszę wskazać maksymalnie pięć odpowiedzi.

- Analiza przypadku
- Autoprezentacja
- Burza mózgów
- Gry diagnostyczno-symulacyjne
- Kwestionariusze (wraz z testami)
- Metody multimedialne
- Portfolio
- Praca indywidualna
- Praca w parach, grupach
- Praca z materiałami źródłowymi
- Rozwiązywanie problemów
- Spotkania z przedstawicielami zawodów, instytucji, szkół
- Symulacje
- Targi edukacyjne

- o. Targi pracy, dni kariery, przedsiębiorczości
- p. Udział w dniach otwartych szkół i uczelni
- q. Warsztaty
- r. Wizyty w zakładach pracy
- s. Wykład

15. Czy uczestniczyłeś/aś w zajęciach indywidualnych z doradztwa zawodowego?

- a. Tak
- b. Nie – *proszę przejść do pytania 22*

16. Kto prowadził indywidualne zajęcia z doradztwa zawodowego, w których uczestniczyłeś/aś?

- a. Dyrektor
- b. Doradca zawodowy spoza szkoły
- c. Nauczyciel przedmiotu z zakresu kształcenia ogólnego
- d. Nauczyciel - wychowawca
- e. Psycholog szkolny
- f. Pedagog szkolny
- g. Przedstawiciel firmy/institucji zewnętrznej
- h. Inna osoba (proszę podać jaka?)

17. W ilu zajęciach indywidualnych z doradztwa zawodowego brałeś/aś udział?

- | | |
|------|------------------|
| a. 1 | g. 7 |
| b. 2 | h. 8 |
| c. 3 | i. 9 |
| d. 4 | j. 10 |
| e. 5 | k. więcej niż 10 |
| f. 6 | |

18. Jak oceniasz liczbę godzin zajęć indywidualnych z zakresu doradztwa zawodowego oferowanych przez Twoją szkołę?

- a. liczba zajęć jest zdecydowanie wystarczająca
- b. liczba zajęć jest raczej wystarczająca
- c. liczba zajęć jest raczej niewystarczająca
- d. liczba zajęć jest zdecydowanie niewystarczająca
- e. nie potrafię określić

19. Proszę o ocenę poszczególnych aspektów realizowanych zajęć indywidualnych z zakresu doradztwa zawodowego, korzystając ze skali ocen 1-5, gdzie:

- 1 – ocena negatywna
- 2 – ocena raczej negatywna
- 3 – ocena średnia
- 4 – ocena raczej pozytywna
- 5 – ocena pozytywna

Wskazanie	Skala ocen				
Atmosfera na zajęciach	1	2	3	4	5
Dostępność materiałów edukacyjnych o charakterze pomocniczym	1	2	3	4	5
Dopasowanie tematyki zajęć do potrzeb uczestnika	1	2	3	4	5
Interaktywność zajęć	1	2	3	4	5
Atrakcyjność form przekazywanych treści przez prowadzącego	1	2	3	4	5
Jasność przekazywanych przez prowadzącego treści	1	2	3	4	5
Kompetencje prowadzącego w zakresie doradztwa zawodowego	1	2	3	4	5
Pomoc w planowaniu przyszłości uczestnika przez prowadzącego	1	2	3	4	5
Przydatność treści przekazywanych przez prowadzącego	1	2	3	4	5
Zastosowanie realnych przykładów przez prowadzącego	1	2	3	4	5
Inne – jakie ?	1	2	3	4	5

20. Proszę o wskazanie treści, jakie zostały do tej pory poruszone w trakcie zajęć indywidualnych z doradztwa zawodowego.

Treść zajęć	Czy było poruszone?		
Kierunki (ścieżki) dalszego kształcenia	TAK	NIE	NIE WIEM
Mocne i słabe strony uczestnika	TAK	NIE	NIE WIEM
Poczucie własnej wartości, asertywność uczestników	TAK	NIE	NIE WIEM
Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami	TAK	NIE	NIE WIEM
Komunikacja werbalna i pozawerbalna	TAK	NIE	NIE WIEM
Rynek pracy	TAK	NIE	NIE WIEM
Różne role życiowe	TAK	NIE	NIE WIEM
Świat zawodów	TAK	NIE	NIE WIEM
Temperament, zdolności, predyspozycje i zainteresowania	TAK	NIE	NIE WIEM
Współpraca, samodzielność, kreatywność	TAK	NIE	NIE WIEM

21. Jak oceniasz kompetencje i wiedzę doradcy zawodowego, z którym masz indywidualne zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego, gdzie:

- 1 – bardzo słabo
- 2 – słabo
- 3 – średnio
- 4 – dobrze
- 5 – bardzo dobrze

<i>Treść zajęć</i>	<i>Skala ocen</i>				
Zna różne zawody i branże	1	2	3	4	5
Zna wymagania i oczekiwania pracodawców	1	2	3	4	5
Potrafi przekazywać wiedzę o rynku pracy (np. o zawodach)	1	2	3	4	5
Mówi jasno i zrozumiale, używa języka dostosowanego do uczniów	1	2	3	4	5
Zachęca uczniów do rozmowy, potrafi nawiązać kontakt	1	2	3	4	5
Pomaga odkryć swoje zainteresowania i mocne strony	1	2	3	4	5
Motywuje do dalszego rozwoju i działania	1	2	3	4	5
Dobrze wykorzystuje czas podczas zajęć	1	2	3	4	5
Korzysta z ciekawych materiałów (np. filmów, prezentacji)	1	2	3	4	5
Potrafi współpracować z innymi nauczycielami lub instytucjami zewnętrznymi	1	2	3	4	5

22. Jaki charakter powinny mieć Twoim zdaniem zajęcia indywidualne z zakresu doradztwa zawodowego?

- a. obowiązkowy
- b. dobrowolny

23. Jaki jest Twoim zdaniem optymalny czas realizacji indywidualnych zajęć z zakresu doradztwa zawodowego?

- a. przed zajęciami lekcyjnymi
- b. między zajęciami lekcyjnymi
- c. po zajęciach lekcyjnych
- d. w sytuacjach nieprzewidzianych (np. zastępstwo za zajęcia lekcyjne)

24. Jakie tematy powinny być poruszane podczas indywidualnych spotkań z doradcą zawodowym:

- 1 – treść bardzo nieatrakcyjna
- 2 – treść nieatrakcyjna
- 3 – treść średnio atrakcyjna
- 4 – treść atrakcyjna
- 5 – treść bardzo atrakcyjna

<i>Treść zajęć</i>	<i>Skala ocen</i>				
Kierunki (ścieżki) dalszego kształcenia	1	2	3	4	5
Mocne i słabe strony uczestnika	1	2	3	4	5
Poczucie własnej wartości, asertywność uczestników	1	2	3	4	5
Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami	1	2	3	4	5
Komunikacja werbalna i pozawerbalna	1	2	3	4	5

Rynek pracy	1	2	3	4	5
Różne role życiowe	1	2	3	4	5
Świat zawodów	1	2	3	4	5
Temperament, zdolności, predyspozycje i zainteresowania.	1	2	3	4	5
Współpraca, samodzielność, kreatywność	1	2	3	4	5

25. Czy korzystałeś z doradztwa zawodowego poza szkołą (np. w urzędzie pracy, agencji zatrudnienia)?

- a. Tak, kilka razy
- b. Tak, jeden raz
- c. Nie, ale wiem, że są takie możliwości
- d. Nie, nie wiedziałem/am, że mogę z tego skorzystać

26. Ile testów lub kwestionariuszy związanych z doradztwem zawodowym wykonałeś/aś w tym roku szkolnym?

- a. 0
- b. 1
- c. 2
- d. 3 lub więcej
- b. Nie pamiętam

27. Jak oceniasz przydatność testów predyspozycji zawodowych, które wykonywałeś/aś w ramach doradztwa zawodowego?

- a. całkowicie nieprzydatne
- b. raczej nieprzydatne
- c. ani przydatne, ani nie przydatne
- d. raczej przydatne
- e. bardzo przydatne
- f. nie dotyczy

Metryczka:

M1. Płeć:

- a. Kobieta
- b. Mężczyzna
- c. Osoba niebinarna
- d. Wolę nie odpowiadać

M2. Wiek:

M3. Typ szkoły, do której uczęszczam:

- a. Liceum ogólnokształcące czteroletnie
- b. Technikum pięcioletnie
- c. Szkoła branżowa I stopnia trzyletnia
- d. Szkoła branżowa II stopnia dwuletnia
- e. Szkoła policealna
- f. Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy trzyletnia

M4. Podregion, w którym znajduje się szkoła, do której uczęszczam:

- a. bielski
- b. bytomski
- c. częstochowski
- d. gliwicki
- e. katowicki
- f. rybnicki
- g. sosnowiecki
- h. tyski

**SCENARIUSZ WYWIADU POGŁĘBIONEGO SKIEROWANY DO OSÓB
PROWADZĄCYCH ZAJĘCIA Z DORADZTWA ZAWODOWEGO**

Centrum Badań i Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach prowadzi na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego badania jakościowe skierowane do osób prowadzących zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego z uczniami uczęszczającymi do szkół ponadpodstawowych województwie śląskim. Proszę o poświęcenie około 30 minut i udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w scenariuszu wywiadu. Badania są całkowicie anonimowe, nie pytamy o żadne dane wrażliwe, a wyniki badań analizowane są zbiorczo.

Z góry dziękuję za poświęcony czas i udział w realizowanym projekcie.

dr inż. Kamila Bartuś

Dyrektor Centrum Badań i Rozwoju, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Wstęp, wprowadzenie w tematykę realizowanego projektu

1. Mając na uwadze Pani/a doświadczenie w udzielanym doradztwie i poradnictwie zawodowym uczniom szkół ponadpodstawowych oraz analizując treści programowe z tego zakresu, proszę wskazać, które jego obszary są najbardziej przydatne ich odbiorcom?
2. Czy uważa Pan/i, że obecnie istnieją takie treści programowe z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego, które nie są przydatne uczniom szkół ponadpodstawowych w tworzeniu podczas planowania ich dalszej ścieżki zawodowej?
3. Proszę opisać, jak z perspektywy Pani/a doświadczenia wygląda współpraca w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego z podmiotami zewnętrznymi?
Z jakimi podmiotami współpraca ta przebiega najsukuteczniej?
Z jakimi podmiotami – jeśli w ogóle – występują zakłócenia przy współpracy?
Na jakich płaszczyznach występują te zakłócenia?
Z czego one wynikają?
Czego głównie dotyczy współpraca ze wskazanymi wyżej podmiotami zewnętrznymi w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego?
4. Jak wygląda kwestia frekwencji na zajęciach z doradztwa i poradnictwa zawodowego?
Czy Pana/i zdaniem zajęcia z doradztwa powinny mieć w większości charakter grupowy czy raczej indywidualny?
Czy uczniowie chętnie uczęszczają na zajęcia?
Czy zainteresowaniem cieszą się zarówno zajęcia grupowe jak zajęcia indywidualne?
Czy uczniowie angażują się w realizację zajęć?
5. Które z używanych przez Panią/a narzędzi służących do badań predyspozycji i preferencji zawodowych wśród uczniów są Pani/a zdaniem najbardziej efektywne?
Dlaczego akurat te? Proszę uzasadnić.
6. Które z używanych przez Panią/a narzędzi służących do badań predyspozycji i preferencji zawodowych wśród uczniów są Pani/a zdaniem najmniej efektywne?
Dlaczego akurat te?

7. Jak ocenia Pan/i wymiar zatrudnienia w placówkach oświatowych, biorąc pod uwagę organizację zajęć grupowych i indywidualnych z zakresu doradztwa i poradnictwa zawodowego? Czy jest on optymalny z punktu widzenia przekazywanych uczniom treści?
8. Oceniając obecnie funkcjonując model w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego proszę wskazać (co najmniej trzy) mocne strony tego modelu?
9. Czy jest Pan/i w stanie wskazać słabe strony obecnie funkcjonującego modelu w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego?
Jakie elementy Pani/a zdaniem wymagają poprawy?
Przez jakie środki zaradcze i działania usprawniające powinny zostać one zrealizowane?
10. Proszę określić, jaki ma Pan/i aktualny wymiar czasu pracy i jak ocenia Pan/i wymiar etatu doradcy zawodowego z punktu widzenia przekazywanych uczniom treści?
Czy jest on wystarczający?
Czy wymaga on jakiś zmian biorąc pod uwagę realizację celów, jakie są przed doradcami zawodowymi stawiane?
11. Proszę wskazać, czy w Pani/a opinii powinien występować jasny podział treści przekazywanych uczniom przez doradców zawodowych oraz przez nauczycieli?
Czy obecnie treści przekazywane uczniom przez różne osoby pokrywają się?
12. Czy istnieją, jeśli tak to jakie, potrzeby szkoleniowo-edukacyjne w usłudze świadczenia doradztwa zawodowego? (wskazanie na: *doradztwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych, dla osób z uzdolnieniami, nowoczesne narzędzia i metody poradnictwa, narzędzia skutecznej komunikacji, informacje o zawodach przyszłości i trendach na rynku pracy*).
13. Na koniec proszę wskazać, mając na względzie działania mające na celu usprawnienie działań związanych z doradztwem i poradnictwem zawodowym realizowanych w województwie śląskim, co Pani/a zdaniem można poprawić w zakresie realizowania usług w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego?
Czy istnieją takie obszary, które wymagają poprawy?
Jeśli tak, to proszę uzasadnić dlaczego?

Metryczka:

M1. Płeć:

- | | |
|--------------|------------------------|
| a. Kobieta | c. Osoba niebinarna |
| b. Mężczyzna | d. Wolę nie odpowiadać |

M2. Wiek:

- | | |
|--------------|-------------------|
| a. do 30 lat | d. 51-60 lat |
| b. 31-40 lat | e. powyżej 60 lat |
| c. 41-50 lat | |

M3. Doświadczenie w prowadzeniu zajęć z zakresu doradztwa zawodowego w latach

- | | |
|-------------|-------------------|
| a. do 3 lat | d. 10-12 lat |
| b. 4-6 lat | e. 13-15 lat |
| c. 7-9 lat | f. powyżej 15 lat |

M4. Pełniona funkcja:

- a. Doradca zawodowy
- b. Nauczyciel przedmiotu z zakresu kształcenia ogólnego
- c. Wychowawca
- d. Psycholog szkolny
- e. Pedagog szkolny
- f. Przedstawiciel firmy/instytucji zewnętrznej
- g. Inna osoba (proszę podać jaka?)

M5. Poziom wykształcenia:

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| a. zawodowe | d. policealne |
| b. średnie zawodowe | e. licencjackie |
| c. średnie ogólnokształcące | f. magisterskie |

M6. Typ szkoły, w których realizuję zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego?

- a. Liceum ogólnokształcące czteroletnie
- b. Technikum pięcioletnie
- c. Szkoła branżowa I stopnia trzyletnia
- d. Szkoła branżowa II stopnia dwuletnia
- e. Szkoła policealna
- f. Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy trzyletnia

M7. Podregion, w którym znajduje się szkoła, w której prowadzi Pan/i zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego?

- | | |
|------------------|----------------|
| a. bielski | e. katowicki |
| b. bytomski | f. rybnicki |
| c. częstochowski | g. sosnowiecki |
| d. gliwicki | h. tyski |

Dziękujemy za poświęcony czas oraz za udział w badaniu

str. 137

SCENARIUSZ WYWIADU POGŁĘBIONEGO SKIEROWANY DO PORADNI PSYCHOLOGICZNO-PEDAGOGICZNYCH

Centrum Badań i Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach prowadzi na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego badania jakościowe skierowane do przedstawicieli poradni psychologiczno-pedagogicznych zajmujących się doradztwem zawodowym. Proszę o poświęcenie około 30 minut i udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w scenariuszu wywiadu. Badania są całkowicie anonimowe, nie pytamy o żadne dane wrażliwe, a wyniki badań analizowane są zbiorczo.

Z góry dziękuję za poświęcony czas i udział w realizowanym projekcie.

dr inż. Kamila Bartuś

Dyrektor Centrum Badań i Rozwoju

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Wstęp, wprowadzenie w tematykę realizowanego projektu

1. Jak ocenia Pan/i przygotowanie młodzieży uczęszczającej do szkół ponadpodstawowych pod kątem trafności wybieranych kierunków kształcenia?
2. Jakie obszary doradztwa i poradnictwa zawodowego są najbardziej przydatne korzystającej z usług poradni młodzieży uczęszczającej do szkół ponadpodstawowych?
3. Czy istnieją treści programowe, które nie są przydatne w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej?
4. Jak wygląda współpraca poradni w zakresie doradztwa zawodowego z podmiotami zewnętrznymi (np. szkołami, pracodawcami, organizacjami społecznymi)?
5. Z jakimi podmiotami współpraca jest najskuteczniejsza?
6. Czy występują trudności we współpracy? Jeśli tak, to na jakich płaszczyznach i z czego wynikają?
7. Jakie są główne obszary współpracy z podmiotami zewnętrznymi?
8. Jak ocenia Pan/i współpracę poradni ze szkołami ponadpodstawowymi? Czy istnieje spójny system wymiany informacji i koordynacji działań? Jeśli tak, to jaki?
9. Jak ocenia Pan/i zainteresowanie usługami doradztwa zawodowego w poradni? (jaka jest liczba wizyt w trakcie roku, liczba możliwych potencjalnych wizyt. Jaka jest liczba wizyt zrealizowanych)
10. Czy młodzież szkół ponadpodstawowych chętnie korzysta z zajęć grupowych czy indywidualnych?
11. Czy Pani/a zdaniem doradztwo powinno mieć głównie charakter grupowy czy indywidualny?
12. Czy młodzież aktywnie angażuje się w proponowane aktywności?
13. Które narzędzia diagnostyczne do badania predyspozycji zawodowych są najbardziej, a które najmniej efektywne i dlaczego?
14. Jak ocenia Pan/i wymiar zatrudnienia w poradniach w kontekście realizacji doradztwa zawodowego? Czy jest on optymalny?
15. Jakie są mocne strony obecnego modelu doradztwa zawodowego w poradniach?
16. Jakie są jego słabe strony i które elementy wymagają poprawy?

17. Jakie działania usprawniające mogłyby poprawić funkcjonowanie doradztwa zawodowego w poradniach?
18. Czy powinien istnieć jasny podział zadań między doradcami zawodowymi a psychologami i pedagogami? Czy obecnie te zadania się pokrywają?
19. W jaki sposób poradnia wspiera młodzież ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w planowaniu kariery zawodowej?
20. Jakie specyficzne wyzwania napotyka Pan/i w pracy z tą grupą?
21. Co można poprawić w zakresie realizowania usług doradztwa zawodowego w poradniach?
22. Na koniec proszę wskazać, mając na względzie działania mające na celu usprawnienie działań związanych z doradztwem i poradnictwem zawodowym realizowanych w województwie śląskim, co Pani/a zdaniem można poprawić w zakresie realizowania usług w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego? Czy istnieją takie obszary, które wymagają poprawy? Jeśli tak, to proszę uzasadnić dlaczego?

Metryczka:

M1. Płeć:

- | | |
|--------------|------------------------|
| a. Kobieta | c. Osoba niebinarna |
| b. Mężczyzna | d. Wolę nie odpowiadać |

M2. Wiek:

- | | |
|--------------|-------------------|
| a. do 30 lat | d. 51-60 lat |
| b. 31-40 lat | e. powyżej 60 lat |
| c. 41-50 lat | |

M3. Doświadczenie w prowadzeniu doradztwa zawodowego w poradni w latach:

- | | |
|-------------|-------------------|
| a. do 3 lat | d. 10-12 lat |
| b. 4-6 lat | e. 13-15 lat |
| c. 7-9 lat | f. powyżej 15 lat |

M4. Pełniona funkcja:

- a. Doradca zawodowy
- b. Psycholog
- c. Pedagog
- d. Logopeda
- e. Dyrektor poradni
- f. Inna osoba (proszę podać jaka?)

M5. Poziom wykształcenia:

- a. licencjackie/inżynierskie
- b. magisterskie
- c. doktorat
- d. studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego

M6. Typ poradni, w której pracuję:

- a. Poradnia psychologiczno-pedagogiczna publiczna
- b. Poradnia psychologiczno-pedagogiczna niepubliczna
- c. Specjalistyczna poradnia psychologiczno-pedagogiczna
- d. Inna (jaka?)

M7. Podregion, w którym znajduje się poradnia psychologiczno-pedagogiczna:

- | | |
|------------------|----------------|
| a. bielski | e. katowicki |
| b. bytomski | f. rybnicki |
| c. częstochowski | g. sosnowiecki |
| d. gliwicki | h. tyski |

Dziękujemy za poświęcony czas oraz za udział w badaniu!

SCENARIUSZ WYWIADU POGŁĘBIONEGO SKIEROWANY DO INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Centrum Badań i Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach prowadzi na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego badania jakościowe skierowane do instytucji rynku pracy zajmujących się doradztwem zawodowym. Proszę o poświęcenie około 30 minut i udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w scenariuszu wywiadu. Badania są całkowicie anonimowe, nie pytamy o żadne dane wrażliwe, a wyniki badań analizowane są zbiorczo.

Z góry dziękuję za poświęcony czas i udział w realizowanym projekcie.

dr inż. Kamila Bartuś

Dyrektor Centrum Badań i Rozwoju

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Wstęp, wprowadzenie w tematykę realizowanego projektu

1. Jak ocenia Pan/i przygotowanie klientów pod kątem trafności wybieranych kierunków kształcenia?
2. Które obszary doradztwa i poradnictwa zawodowego są najbardziej przydatne klientom korzystającej z Państwa usług?
3. Czy istnieją usługi doradcze, które nie są przydatne klientom w procesie poszukiwania zatrudnienia lub planowania kariery?
4. Jak wygląda współpraca Państwa placówki w zakresie doradztwa zawodowego z podmiotami zewnętrznymi (np. z lokalnymi pracodawcami, organizacjami pozarządowymi, instytucjami edukacyjnymi)?
5. Z jakimi podmiotami współpraca przebiega najskuteczniej?
6. Czy występują zakłócenia we współpracy? Jeśli tak, to na jakich płaszczyznach i z czego one wynikają?
7. Jakie są główne obszary współpracy z podmiotami zewnętrznymi?
8. Jak ocenia Pan/i zainteresowanie usługami doradztwa zawodowego wśród beneficjentów korzystającej z usług Państwa placówki?
9. Czy klienci chętniej korzysta z zajęć grupowych czy indywidualnych?
10. Czy Pani/a zdaniem usługi doradcze powinny mieć głównie charakter grupowy czy indywidualny?
11. Czy klienci aktywnie angażują się w proponowane aktywności?
12. Czy Państwa instytucja korzysta z narzędzi diagnostycznych służących do badania predyspozycji i preferencji zawodowych? Jeśli tak, które z tych narzędzi są najbardziej, a które najmniej efektywne i dlaczego?
13. Jak ocenia Pan/i liczbę etatów doradców zawodowych w instytucjach rynku pracy? Czy z perspektywy potrzeb klientów, liczba zatrudnionych doradców jest wystarczająca, czy należałoby ją zwiększyć?

14. Jak ocenia Pan/i ilość czasu, jakim doradca zawodowy dysponuje na realizację swoich zadań, pracę z klientem? Czy ten czas jest wystarczający do osiągnięcia zakładanych celów? Jakie rozwiązania mogłyby poprawić efektywność tej pracy?
15. Czy powinien istnieć jasny podział zadań między doradcami zawodowymi a pośrednikami pracy? Czy obecnie ich zadania się pokrywają?
16. W jaki sposób wspieracie Państwo młodzież w nawiązywaniu kontaktów z potencjalnymi pracodawcami?
17. Jakie formy współpracy z pracodawcami są najbardziej efektywne?
18. Jakie są mocne strony obecnego modelu doradztwa zawodowego w instytucjach rynku pracy?
19. Jakie są jego słabe strony i które elementy wymagają poprawy?
20. Jakie działania usprawniające mogłyby poprawić funkcjonowanie doradztwa zawodowego w instytucjach rynku pracy?
21. Na koniec proszę wskazać, mając na względzie działania mające na celu usprawnienie działań związanych z doradztwem i poradnictwem zawodowym realizowanych w województwie śląskim, co Pani/a zdaniem można poprawić w zakresie realizowania usług w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego?
Czy istnieją takie obszary, które wymagają poprawy?
Jeśli tak, to proszę uzasadnić dlaczego?

Metryczka:

M1. Płeć:

- | | |
|--------------|------------------------|
| a. Kobieta | c. Osoba niebinarna |
| b. Mężczyzna | d. Wolę nie odpowiadać |

M2. Wiek:

- | | |
|--------------|-------------------|
| a. do 30 lat | d. 51-60 lat |
| b. 31-40 lat | e. powyżej 60 lat |
| c. 41-50 lat | |

M3. Doświadczenie w prowadzeniu doradztwa zawodowego w latach

- | | |
|-------------|-------------------|
| a. do 3 lat | d. 10-12 lat |
| b. 4-6 lat | e. 13-15 lat |
| c. 7-9 lat | f. powyżej 15 lat |

M4. Pełniona funkcja:

- a. Doradca zawodowy
- b. Pośrednik pracy
- c. Specjalista ds. rozwoju zawodowego
- d. Specjalista ds. programów
- e. Kadra kierownicza
- f. Inna osoba (proszę podać jaka?)

M5. Poziom wykształcenia:

- a. średnie
- b. licencjackie/inżynierskie
- c. magisterskie
- d. studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego
- e. doktorat

M6. Typ instytucji, w której pracuję:

- a. Powiatowy urząd pracy
- b. Wojewódzki urząd pracy
- c. Agencja zatrudnienia – pośrednictwo pracy
- d. Agencja zatrudnienia – doradztwo zawodowe
- e. Agencja zatrudnienia – poradnictwo zawodowe
- f. Agencja pracy tymczasowej
- g. Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
- h. Inna (jaka?)

M7. Podregion, w którym znajduje się instytucja?

- | | |
|------------------|----------------|
| a. bielski | e. katowicki |
| b. bytomski | f. rybnicki |
| c. częstochowski | g. sosnowiecki |
| d. gliwicki | |
| a. tyski | |



KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



SCENARIUSZ WYWIADU POGŁĘBIONEGO SKIEROWANY DO PRZEDSTAWICIELI UCZELNI WYŻSZYCH

Centrum Badań i Rozwoju Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach prowadzi na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego badania jakościowe skierowane do przedstawicieli uczelni wyższych zajmujących się doradztwem zawodowym na uczelni. Proszę o poświęcenie około 30 minut i udzielenie odpowiedzi na pytania zawarte w scenariuszu wywiadu. Badania są całkowicie anonimowe, nie pytamy o żadne dane wrażliwe, a wyniki badań analizowane są zbiorczo.

Z góry dziękuję za poświęcony czas i udział w realizowanym projekcie.

dr inż. Kamila Bartuś

Dyrektor Centrum Badań i Rozwoju

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

Wstęp, wprowadzenie w tematykę realizowanego projektu.

1. Jaki jest sposób finansowania Biura Karier na Państwa uczelni? Czy etaty są stałe, czy generowane od projektu do projektu?
2. Jaka jest struktura zatrudnienia w Biurze Karier?
 - Ile osób łącznie pracuje w Biurze?
 - Ilu jest doradców zawodowych?
 - czy pracownicy są zatrudnieni na pełne etaty, czy w niepełnym wymiarze godzin?
3. Jaka jest liczba godzin konsultacji doradztwa zawodowego oferowanych przez Biuro Karier:
 - łącznie w skali roku akademickiego?
 - w przeliczeniu na jednego studenta?
4. Jaka jest liczba godzin konsultacji doradztwa zawodowego oferowanych przez Biuro Karier:
 - łącznie w skali roku akademickiego?
 - w przeliczeniu na jednego studenta?
5. Ile ofert pracy, praktyk i staży zostało umieszczonych na stronie internetowej Biura Karier w ostatnim roku akademickim? Proszę podać dane w podziale na:
 - oferty pracy
 - oferty praktyk
 - oferty staży
6. Jaki odsetek wszystkich studentów uczelni skorzystał z oferty Biura Karier w ostatnim roku akademickim? Proszę podać liczbę studentów oraz jaki procent ogółu studiujących to stanowi.
7. Ile wydarzeń typu Uczelniane Targi Pracy zostało zorganizowanych przez Biuro Karier w ostatnim roku akademickim?
8. Jakie inne działania promocyjne i informacyjne realizuje Biuro Karier? Czy oferujecie np.: Mobilne biuro karier? Usługi mentoringowe świadczone przez absolwentów? Inne innowacyjne formy wsparcia studentów?
9. Jak oceniają Państwo efektywność działań Biura Karier w kontekście przygotowania studentów do wejścia na rynek pracy?

10. Czy prowadzą Państwo badania dotyczące losów zawodowych absolwentów? Jeśli tak, jakie wnioski płyną z tych badań odnośnie skuteczności działań Biura Karier?
11. Z jakimi podmiotami zewnętrznymi (pracodawcy, instytucje rynku pracy) Biuro Karier współpracuje najczęściej i najefektywniej? Jakie są główne obszary tej współpracy?
12. Gdzie występują największe trudności we współpracy z podmiotami zewnętrznymi i jakie są ich przyczyny?
13. Jakie są największe wyzwania stojące obecnie przed Biurem Karier na Państwa uczelni?
14. Jakie działania planują Państwo podjąć w najbliższym czasie, aby usprawnić funkcjonowanie Biura Karier i zwiększyć jego efektywność?
15. Które obszary doradztwa zawodowego są najbardziej przydatne studentom w planowaniu ich kariery?
16. Czy istnieją treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego, które są z kolei nieprzydatne studentom?
17. W jaki sposób Państwa uczelnia wspiera studentów w nawiązywaniu kontaktów z potencjalnymi pracodawcami? Jakie formy współpracy z biznesem są najbardziej efektywne?
18. Jak ocenia Pan/i zainteresowanie studentów usługami doradztwa zawodowego?
19. Czy studenci chętnie korzystają z zajęć grupowych? Czy studenci chętnie korzystają z konsultacji indywidualnych? Czy zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego powinny mieć raczej charakter grupowy czy indywidualny? Czy studenci angażują się podczas zajęć w proponowane aktywności?
20. Które narzędzia do badania predyspozycji i preferencji zawodowych są najbardziej efektywne i dlaczego? Które wspomniane wyżej narzędzia są najmniej efektywne i dlaczego?
21. Czy na uczelni realizowane są projekty związane z doradztwem i poradnictwem zawodowym? Jeżeli tak to jakie?
22. Jak ocenia Pan/i wymiar zatrudnienia w biurach karier i centrach doradztwa zawodowego? Czy jest on optymalny z punktu widzenia organizacji zajęć?
23. Jak ocenia Pan/i stosunek liczby doradców zawodowych do liczby studentów na uczelni? Czy jest on wystarczający?
24. Jakie są mocne strony Państwa obecnego modelu doradztwa zawodowego?
25. Jakie są jego słabe strony Państwa obecnego modelu doradztwa i które elementy wymagają poprawy?
26. Jakie działania usprawniające mogłyby poprawić funkcjonowanie doradztwa zawodowego?
27. Co można poprawić w zakresie realizowania doradztwa i poradnictwa zawodowego na uczelniach wyższych?
28. Czy istnieją obszary wymagające szczególnej uwagi w zakresie doradztwa zawodowego dla uczniów kończących edukację w szkołach ponadpodstawowych?
29. Na koniec proszę wskazać, mając na względzie działania mające na celu usprawnienie działań związanych z doradztwem zawodowym realizowanych w województwie śląskim, co Pani/a zdaniem można poprawić w zakresie realizowania usług w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego? Czy istnieją takie obszary, które wymagają poprawy? Jeśli tak, to proszę uzasadnić dlaczego?

Metryczka:

M1. Płeć:

- a. Kobieta
- b. Mężczyzna
- c. Osoba niebinarna
- d. Wolę nie odpowiadać

M2. Wiek:

- a. do 30 lat
- b. 31-40 lat
- c. 41-50 lat
- d. 51-60 lat
- e. powyżej 60 lat

M3. Doświadczenie w prowadzeniu zajęć z zakresu doradztwa zawodowego w latach

- a. Nie posiadam
- b. do 3 lat
- c. 4-6 lat
- d. 7-9 lat
- e. 10-12 lat
- f. 13-15 lat
- g. powyżej 15 lat

M4. Pełniona funkcja:

- a. Doradca zawodowy w biurze karier
- b. Wykładowca akademicki
- c. Psycholog
- d. Pracownik administracyjny uczelni
- e. Przedstawiciel firmy/instytucji zewnętrznej
- f. Inna osoba (proszę podać jaka?)

M5. Poziom wykształcenia:

- a. licencjackie/inżynierskie
- b. magisterskie
- c. doktorat
- d. habilitacja
- e. tytuł profesora

M6. Typ placówki:

- a. Politechnika
- b. Uczelnia ekonomiczna
- c. Uczelnia medyczna
- d. Uczelnia artystyczna
- e. Uczelnia pedagogiczna
- f. Inna (jaka?)

M7. Forma placówki:

- a. Publiczna
- b. Prywatna

M8. Podregion, w którym znajduje się placówka:

- a. bielski
- b. bytomski
- c. częstochowski
- d. gliwicki
- e. katowicki
- f. rybnicki
- g. sosnowiecki
- h. tyski

Dziękujemy za poświęcony czas oraz za udział w badaniu