

**Krajowy Program Odbudowy i Zwiększania Odporności
Komponent A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”
Interwencja A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego,
szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”**

***Przedsięwzięcie: „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania branżowego centrum
umiejętności dla branży budowlanej w dziedzinie prace wykończeniowe (BCU-PW)”
Nr przedsięwzięcia KPO/22/1/BCU/W/0042***

**Wsparcie w realizacji doradztwa zawodowego szkół
i placówek systemu oświaty oraz uczelni powiązanych
z dziedziną prace wykończeniowe
– badanie potrzeb szkoleniowych kadry.
*Raport końcowy z badań 2025***

Branżowe Centrum Umiejętności Nr 1 w Radomiu

Opracowanie: Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, Radom

Autorzy: dr Tomasz Kupidura, dr Mirosław Żurek

Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Radom, 2025

SPIS TREŚCI

ABSTRACT	4
WPROWADZENIE	8
1. Założenia metodologiczne badań	12
1.1. Cel badań	12
1.2. Metody, techniki i narzędzia badawcze	13
1.3. Organizacja, teren badań, charakterystyka środowiska i próby badawczej	19
1.3.1. Organizacja – procedura badawcza	19
1.3.2. Teren badań – charakterystyka respondentów uczestniczących w badaniu	21
2. Wsparcie szkół i placówek systemu oświaty oraz uczelni powiązanych z dziedziną prace wykończeniowe w realizacji doradztwa zawodowego – wyniki badań pilotażowych	30
3. Analiza potrzeb szkoleniowych kadry szkół zawodowych i uczelni w zakresie realizacji doradztwa zawodowego	32
3.1. Stan doradztwa zawodowego i potrzeby szkoleniowe kadry szkół zawodowych w dziedzinie prac wykończeniowych – diagnoza i rekomendacje	32
3.1.1. Szczegółowa charakterystyka terenu badań i identyfikacja respondentów ze szkół zawodowych	32
3.1.2. Obszary doskonalenia zawodowego kadry szkół zawodowych w obszarze doradztwa zawodowego	37
3.1.3. Potrzeba wsparcia kadry w obszarze współpracy szkół zawodowych z otoczeniem w realizacji doradztwa zawodowego	55
3.1.4. Preferowane formy doskonalenia zawodowego przez kadrę powiązaną z doradztwem zawodowym	58
3.1.5. Dostępność i zainteresowanie szkoleniami z doradztwa zawodowego – opinii respondentów ze szkół zawodowych	60
3.2. Potrzeby szkoleniowe kadry akademickiej w obszarze doradztwa zawodowego – analiza diagnostyczna	63
3.2.1. Szczegółowa charakterystyka terenu badań i identyfikacja respondentów ze szkół wyższych	65
3.2.2. Obszary doskonalenia zawodowego pracowników szkół wyższych zaangażowanych w doradztwo zawodowe dla studentów	69

3.2.3. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze poznawanie własnych zasobów przez studentów.....	71
3.2.4. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze świat zawodów i rynek pracy	74
3.2.5. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie.....	76
3.2.6. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze planowanie przez studenta własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych.....	79
3.2.7. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze stosowania narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego	81
3.2.8. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze współpracy z otoczeniem.....	84
3.2.9. Propozycje szkoleń zgłaszanych przez respondentów ze szkół wyższych.....	87
3.2.10. Preferowane formy szkolenia przez pracowników szkół wyższych powiązanych z doradztwem zawodowym.....	90
3.2.11. Ocena przez przedstawicieli szkół wyższych dostępności oferty szkoleń z doradztwem zawodowym	92
4. PODSUMOWANIE. WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	95
4.1. Podsumowanie	95
4.2. Wnioski i rekomendacje	97
4.2.1. Szkoły zawodowe – wnioski i rekomendacje	97
4.2.2. Szkoły wyższe – wnioski i rekomendacje	97
5. BIBLIOGRAFIA	99
6. ZAŁĄCZNIKI	102

ABSTRACT

This report is the result of activities implemented under the project “Establishment and support of the operation of the Sectoral Skills Centre for the construction sector in the field of finishing works (BCU-PW)” (no. KPO/22/1/BCU/U/0042), co-financed by the National Recovery and Resilience Plan (KPO) – a strategic instrument supporting the socio-economic development of Poland in the aftermath of the COVID-19 crisis (MEiN, 2022). The KPO encompasses a wide range of reforms and investments aimed at increasing the resilience of education and labour market systems, as well as enhancing the competitiveness of the Polish economy in the long term.

One of the key areas of intervention within the KPO is the modernisation and development of vocational education and training (VET) and the promotion of lifelong learning. Within this framework, measures have been launched to establish and strengthen Sectoral Skills Centres (BCUs) – institutions that integrate education, business and research environments in line with the concept of Centres of Vocational Excellence (CoVEs).

The BCU-PW initiative in Radom is being implemented by a consortium comprising:

1. Municipality of the City of Radom, Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu (project leader),
2. Association of Finishing Works Specialists – industry partner,
3. Łukasiewicz Research Network – Institute for Sustainable Technologies – content partner,
4. ARBUD INVESTMENT Sp. z o.o. – additional partner.

The project includes a wide range of activities in the field of finishing works in construction, including:

- delivery of vocational training for students, university students, doctoral candidates, academic teachers and other adult learners,
- organisation of specialised courses to upgrade or reskill participants,
- development of cooperation between schools, universities and the socio-economic environment,
- implementation of advisory, innovative and promotional initiatives.

The main objective of the BCU programme is to establish a sustainable and functional platform for cooperation between educational institutions, employers and research and development centres, allowing for an effective response to the dynamically changing labour market. One of the essential components of the project is the support for career guidance, recognised as a strategic function in the process of shaping informed educational and professional decisions among young people.

In accordance with the competition guidelines, the support for the functioning of the BCU also includes the implementation of an additional task focused on the development of career guidance in schools and universities providing education in the area of finishing works. The project provides for the diagnosis of training needs among career guidance practitioners, the preparation of a tailored training offer, development of occupational and didactic materials, and the delivery of training sessions for teachers and career counsellors.

The present report constitutes an integral part of this task – it documents the second edition of pilot and target studies carried out in 2025 and meets the project requirements concerning the monitoring and enhancement of the quality of career guidance in vocational and technical education.

The subject of the report is the diagnosis of the training needs of teachers in vocational schools and staff of higher education institutions involved in career guidance, with a particular focus on institutions offering programmes related to finishing works in construction. It is one of the first studies of its kind in Poland, concentrating on a specific economic sector and covering

both secondary and tertiary education levels. This approach allows for a holistic assessment of the state of career guidance and the formulation of appropriate training recommendations. This report has an operational character – its aim is not merely to identify the problem, but to provide knowledge that can be directly applied in practice by school principals, career guidance coordinators, training institutions and industry partners. The presented data form the basis for designing tailored training, creating diagnostic tools and fostering collaboration between education and the socio-economic environment.

It is important to underline that the training needs of career counsellors and teachers involved in guidance activities are closely related to their ability to support young people in making well-informed educational and professional decisions. According to Article 26a of the Act of 14 December 2016 – Education Law, educational institutions (excluding art schools) are obliged to carry out systematic career guidance activities. The Regulation of the Minister of National Education of 12 February 2019 on career guidance specifies the programme content and organisational framework of such activities, emphasising the need for each school to develop an internal career guidance programme tailored to the needs of specific student groups.

This issue gains special significance in light of contemporary social, technological and educational challenges. Career guidance is no longer merely a supplementary element of the education process; it becomes its strategic component. Rapid changes in the labour market, digital transformation and increasing specialisation of occupations require continuous development of competences among guidance practitioners.

According to the report of the Centre for Education Development (ORE, 2024), the most critical areas in need of support include: knowledge of diagnostic tools, work with learners with diverse educational needs, tracking labour market trends, development of digital and soft skills, and building partnerships with employers and support institutions.

The report aims to identify precisely these needs and serves as the foundation for developing an appropriate training offer within the BCU framework.

The study was conducted using a triangulation methodology combining document analysis, a diagnostic survey (CAWI questionnaires), and qualitative interviews. Data were collected from representatives of 23 vocational schools and 13 higher education institutions offering

programmes related to finishing works. The respondents included teachers, career guidance coordinators, and academic career office staff.

This report, prepared by the research team of the Łukasiewicz Research Network – Institute for Sustainable Technologies in Radom, is of an applied nature. Its purpose is not only to deliver knowledge but also to support the implementation of specific training initiatives, promote good practices and enhance the competences of career guidance personnel.

After reading the report, the reader will find answers to the following research questions:

1. What is the level of professional qualifications in the area of career guidance among teachers employed in the surveyed vocational schools and universities related to the field of finishing works?
2. What is the level of interest among respondents in training topics related to career guidance?
3. How do career guidance teachers function and what challenges do they face in cooperating with the socio-economic environment?
4. What are the additional training needs of guidance staff in vocational and higher education institutions?

WPROWADZENIE

Niniejsze opracowanie stanowi rezultat działań realizowanych w ramach przedsięwzięcia „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania Branżowego Centrum Umiejętności dla branży budowlanej w dziedzinie prace wykończeniowe (BCU-PW)” (nr KPO/22/1/BCU/U/0042), współfinansowanego z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO) – strategicznego instrumentu wsparcia rozwoju społeczno-gospodarczego Polski po kryzysie związanym z pandemią COVID-19 (MEiN, 2022). KPO obejmuje szereg reform i inwestycji mających na celu zwiększenie odporności systemów edukacji i rynku pracy, a także poprawę konkurencyjności polskiej gospodarki w perspektywie długoterminowej.

Jednym z kluczowych obszarów interwencji programu jest modernizacja i rozwój szkolnictwa zawodowego oraz wspieranie uczenia się przez całe życie. W tym kontekście uruchomiono działania na rzecz tworzenia i wzmacniania **branżowych centrów umiejętności (BCU)** – instytucji integrujących edukację, biznes oraz środowiska badawcze, zgodnie z koncepcją tzw. **centrów doskonałości zawodowej (Centres of Vocational Excellence, CoVEs)**.

Przedsięwzięcie BCU-PW w Radomiu, realizowane przez konsorcjum w składzie:

1. Gmina Miasta Radom, Zespół Szkół Budowlanych w Radomiu (lider projektu),
2. Stowarzyszenie Specjalistów Robót Wykończeniowych – partner branżowy,
3. Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji – partner merytoryczny,
4. ARBUD INVESTMENT Sp. z o.o. – partner dodatkowy,

obejmuje realizację szerokiego zakresu działań w dziedzinie **prac wykończeniowych w budownictwie**, w tym m.in.:

- prowadzenie szkoleń zawodowych dla uczniów, studentów, doktorantów, nauczycieli i innych osób dorosłych,
- organizację specjalistycznych kursów podnoszących kwalifikacje zawodowe,
- rozwój współpracy szkół i uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym,
- inicjatywy doradcze, innowacyjne i promocyjne.

Celem programu BCU jest stworzenie trwałej i funkcjonalnej przestrzeni współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami i ośrodkami badawczo-rozwojowymi, umożliwiającej skuteczne reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Jednym z kluczowych komponentów projektu stało się wsparcie doradztwa zawodowego jako funkcji strategicznej w procesie kształtowania świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych młodych ludzi.

Zgodnie z regulaminem konkursu, w ramach wsparcia funkcjonowania BCU zaplanowano również realizację zadania dodatkowego dotyczącego **rozwoju doradztwa zawodowego w szkołach i uczelniach prowadzących kształcenie w dziedzinie prac wykończeniowych**. Projekt przewiduje opracowanie diagnozy potrzeb szkoleniowych kadry realizującej doradztwo zawodowe, przygotowanie dedykowanej oferty szkoleniowej oraz materiałów zawodoznawczych i dydaktycznych, a także realizację szkoleń dla nauczycieli i doradców zawodowych.

Realizacja niniejszego raportu stanowi integralny element powyższego zadania – dokumentuje on drugą edycję badań pilotażowo-docelowych przeprowadzonych w 2025 roku i spełnia wymogi projektowe w zakresie monitorowania oraz wspierania jakości doradztwa zawodowego w szkolnictwie branżowym i technicznym.

Przedmiotem raportu jest diagnoza potrzeb szkoleniowych nauczycieli szkół zawodowych oraz pracowników uczelni wyższych zaangażowanych w realizację doradztwa zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem szkół i uczelni kształcących w zawodach związanych z pracami wykończeniowymi w budownictwie. Jest to jedna z pierwszych tego typu analiz w Polsce, koncentrująca się na perspektywie konkretnej dziedziny gospodarki i uwzględniająca zarówno poziom ponadpodstawowy, jak i akademicki. Takie podejście pozwala na holistyczną ocenę stanu doradztwa zawodowego i formułowanie adekwatnych zaleceń szkoleniowych.

Raport ten ma charakter operacyjny – jego celem nie jest jedynie rozpoznanie problemu, lecz dostarczenie wiedzy, która może zostać bezpośrednio wykorzystana w praktyce: przez dyrektorów szkół, koordynatorów doradztwa zawodowego, instytucje szkoleniowe oraz partnerów branżowych. Przedstawione w nim dane stanowią punkt wyjścia do projektowania spersonalizowanych szkoleń, tworzenia narzędzi diagnostycznych i rozwijania współpracy między edukacją a otoczeniem społeczno-gospodarczym.

Należy podkreślić, że potrzeby szkoleniowe doradców zawodowych oraz nauczycieli realizujących działania doradcze są ściśle związane z ich zdolnością do wspierania młodzieży w podejmowaniu trafnych decyzji edukacyjnych i zawodowych. Zgodnie z art. 26a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, placówki oświatowe, z wyjątkiem szkół artystycznych, są zobowiązane do systematycznego prowadzenia doradztwa zawodowego. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego precyzuje ramy programowe i organizacyjne tych działań, wskazując na konieczność opracowania przez każdą szkołę programu wewnątrzszkolnego doradztwa zawodowego, uwzględniającego specyfikę grup uczniowskich.

Warto podkreślić, że temat ten ma szczególne znaczenie w świetle aktualnych wyzwań społecznych, technologicznych i edukacyjnych. Doradztwo zawodowe nie jest już jedynie uzupełnieniem procesu kształcenia, lecz staje się jego strategicznym komponentem. Dynamiczne zmiany na rynku pracy, transformacja cyfrowa oraz postępująca specjalizacja zawodów wymagają od doradców i nauczycieli nieustannego rozwoju kompetencji.

Zgodnie z art. 26a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe oraz rozporządzeniem z 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego, każda szkoła zobowiązana jest do systematycznego wspierania uczniów w rozpoznawaniu ich predyspozycji, planowaniu ścieżki edukacyjnej i zawodowej oraz podejmowaniu świadomych decyzji o dalszym kształceniu i pracy. Skuteczna realizacja tych zadań wymaga jednak aktualnej wiedzy i wysokiego poziomu przygotowania metodycznego i merytorycznego kadry.

Według raportu Ośrodka Rozwoju Edukacji (2024), najważniejsze obszary wymagające wsparcia to: znajomość narzędzi diagnostycznych, praca z osobami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych, śledzenie trendów na rynku pracy, rozwój kompetencji cyfrowych i umiejętności miękkich oraz nawiązywanie współpracy z pracodawcami i instytucjami wspierającymi.

Przedstawiany raport ma na celu identyfikację takich właśnie potrzeb i stanowi punkt wyjścia do budowy adekwatnej oferty szkoleniowej w ramach BCU.

Badania zrealizowane zostały metodą triangulacji – połączono analizę dokumentów, sondaż diagnostyczny (ankiety CAWI) oraz wywiady jakościowe. Dane zebrano wśród przedstawicieli 23 szkół zawodowych oraz 13 uczelni wyższych prowadzących kształcenie w zawodach

związanych z dziedziną prace wykończeniowe. Respondentami byli nauczyciele, koordynatorzy doradztwa oraz pracownicy akademickich biur karier.

Opracowanie to, przygotowane przez zespół badawczy Sieci Badawczej Łukasiewicz – Instytutu Technologii Eksploatacji w Radomiu, ma charakter aplikacyjny – jego celem jest nie tylko dostarczenie wiedzy, ale przede wszystkim wsparcie wdrażania konkretnych działań szkoleniowych, promowanie dobrych praktyk i rozwijanie kompetencji kadr doradczych.

Po zapoznaniu się z treścią raportu, Czytelnik uzyska odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Jaki jest poziom kwalifikacji zawodowych nauczycieli w zakresie doradztwa zawodowego zatrudnionych w badanych szkołach zawodowych oraz uczelniach powiązanych z dziedziną prace wykończeniowe?
2. Jakie jest zainteresowanie respondentów tematyką szkoleniową w obszarze doradztwa zawodowego?
3. Jak funkcjonują i z jakimi wyzwaniami mierzą się nauczyciele realizujący doradztwo zawodowe w zakresie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym?
4. Jakie są dodatkowe potrzeby szkoleniowe kadry doradczej w obszarze edukacji zawodowej i szkolnictwa wyższego?

1. Założenia metodologiczne badań

Badania zostały zrealizowane w 2025 roku w ramach przedsięwzięcia pt. „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania Branżowego Centrum Umiejętności dla branży budowlanej w dziedzinie prace wykończeniowe (BCU-PW)” (nr KPO/22/1/BCU/U/0042), którego głównym celem jest wsparcie przygotowania kadr na potrzeby nowoczesnej gospodarki w branży budowlanej poprzez utworzenie i wsparcie funkcjonowania **Branżowego Centrum Umiejętności z dziedziny prace wykończeniowe** do 31.12.2023 i przeszkolenie 200 uczestników, w tym 60 osób młodych, 120 osób dorosłych, 20 nauczycieli kształcenia zawodowego do dnia 30.09.2025 r. oraz wsparcie funkcjonowania BCU poprzez prowadzenie działań edukacyjnych, szkoleniowych, integrujących edukację z biznesem oraz wspierających współpracę szkół i uczelni z pracodawcami, a także działań innowacyjnych, rozwojowych, doradczych i promocyjnych.

1.1. Cel badań

Głównym celem badania była diagnoza potrzeb szkoleniowych nauczycieli – doradców zawodowych oraz innych pracowników zaangażowanych w realizację doradztwa zawodowego w szkołach zawodowych kształcących w zawodach wchodzących w skład szkolnictwa branżowego, powiązanych z branżą budowlaną i dziedziną prac wykończeniowych, a także na uczelniach prowadzących kierunki kształcenia zbieżne z tą dziedziną.

Cele szczegółowe badania obejmowały identyfikację:

- poziomu kwalifikacji zawodowych osób realizujących doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych i uczelniach wyższych powiązanych z dziedziną prac wykończeniowych, z uwzględnieniem kluczowych obszarów wiedzy i kompetencji;

- zakresu zainteresowania tematyką szkoleniową wśród osób odpowiedzialnych za doradztwo zawodowe w badanych instytucjach;
- form współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym oraz trudności napotykanym w realizacji działań doradczych przez pracowników szkół i uczelni;
- oczekiwań i sugestii dotyczących oferty szkoleniowej z zakresu doradztwa zawodowego, dedykowanej kadrze edukacyjnej pracującej w szkołach branżowych i na uczelniach związanych z pracami wykończeniowymi.

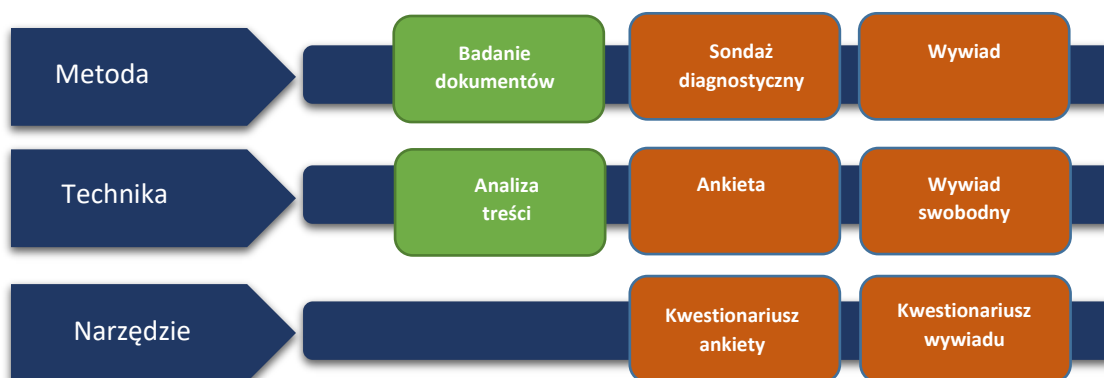
1.2. Metody, techniki i narzędzia badawcze

Metody i techniki badawcze stanowią fundament postępowania naukowego, służącego rozwiązaniu uprzednio sformułowanego problemu badawczego. Metody badawcze można określić jako uporządkowane sposoby prowadzenia badań, natomiast techniki i narzędzia stanowią ich praktyczne uzupełnienie, umożliwiające pozyskanie danych empirycznych.

Dobór odpowiednich metod, technik i narzędzi w badaniach społecznych jest procesem złożonym, wymagającym uwzględnienia wielu czynników: celu badania, charakterystyki grupy badanej, dostępnych zasobów, a także zgodności z założeniami teoretycznymi i etycznymi.

W celu zapewnienia wieloaspektowej i rzetelnej analizy przedmiotu badań zastosowano triangulację metod badawczych, integrującą podejścia ilościowe i jakościowe. Zastosowane metody przedstawiono na rysunku 1:

- 1) analiza treści i dokumentów, ukierunkowana na identyfikację wybranych cech i tendencji,
- 2) sondaż diagnostyczny (z wykorzystaniem techniki ankiety i narzędzia w postaci kwestionariusza),
- 3) wywiad pogłębiony – jako technika pozyskiwania opinii i eksplorowania subiektywnych doświadczeń.



Rys. 1. Metodyka badań: metody, techniki i narzędzia badawcze

Źródło: opracowanie własne.

Zastosowanie podejścia triangulacyjnego pozwoliło na zwiększenie trafności i rzetelności wyników poprzez konfrontację danych pochodzących z różnych źródeł oraz umożliwiło analizę badanego zjawiska z wielu perspektyw.

W celu zapewnienia adekwatności narzędzi badawczych przeprowadzono pilotaż oraz konsultacje w gronie partnerów projektu. Badanie pilotażowe objęło dwóch przedstawicieli szkół branżowych kształcących w zawodach związanych z pracami wykończeniowymi oraz dwóch pracowników uczelni prowadzących kierunki związane z budownictwem.

W efekcie przeprowadzonych analiz dostępnych źródeł literaturowych (Dębska E, Koch-Kozioł M, Mazur-Mitrowska M, Żurek M., (2021); Dębska E, Koch-Kozioł M, Mazur-Mitrowska M, Żurek M., (2023); Kamieniecka M. (2015); Kozioł E., Sołtysiak M., Żurek M. (red.), (2023); Kwiatkowski S.M., Żurek M. (2008); Podwójcic K., (2015); Fuchs P. (red.), (2022); CDZdM, (2011); Pachocki M., Smolak A. (2021)) oraz konsultacji w ramach partnerstwa opracowano dwa kwestionariusze ankiet:

1. [Kwestionariusz do badania potrzeb szkoleniowych doradców zawodowych w szkołach branżowych i technikach prowadzących kształcenie w zawodach związanych z pracami wykończeniowymi.](#)

Respondenci: Dyrektorzy szkół zawodowych lub wskazani nauczyciele koordynatorzy doradztwa zawodowego.

W kwestionariuszu ankiety w ramach bloków tematycznych poruszono następujące zagadnienia:

Blok tematyczny I. Ogólne informacje o szkole:

- Dane geograficzne.
- Typ szkoły.
- Wskazanie zawodów powiązanych z dziedziną prace wykończeniowe, w których prowadzone jest kształcenie.
- Wskazanie statusu zawodowego w szkole.
- Podanie informacji dotyczących uczestnictwa w szkoleniach.

Blok tematyczny II. Obszar doskonalenia zawodowego:

- Wskazanie poziomu kwalifikacji zawodowych w wybranych obszarach:
 - wsparcie poznawania zasobów przez uczniów,
 - świat zawodów i rynek pracy,
 - rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie,
 - planowanie rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych,
 - stosowanie narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego,
 - współpraca z nauczycielami, rodzicami i instytucjami.
- Wskazanie propozycji tematów szkoleń powiązanych z obszarami:
 - poznawanie własnych zasobów przez uczniów;
 - świat zawodów i rynek pracy;
 - rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie;
 - planowanie przez ucznia własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych;
 - stosowania narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego;
 - doskonalenia warsztatu pracy doradcy zawodowego i nauczycieli.

Blok tematyczny III. Współpraca z otoczeniem:

- Wskazanie trudności w nawiązywaniu współpracy z otoczeniem przy realizacji procesu doradczego.
- Wskazanie potrzeby wsparcia w zakresie współpracy z otoczeniem przy realizacji procesu doradczego.

Blok tematyczny IV. Inne potrzeby szkoleniowe:

- Wskazanie tematów szkoleniowych które powinny być priorytetowe dla doradców zawodowych w szkołach branżowych i technicznych.
- Wskazanie innych obszarów – tematów szkoleniowych, które by pomogły w rozwoju zawodowym w obszarach związanych z doradztwem zawodowym w szkole branżowej/technicznej.
- Wskazanie preferowanych form szkolenia.
- Ocenienie dostępności szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego.
- Zainteresowanie udziałem w bezpłatnym stacjonarnym jednodniowym szkoleniu z doradztwa zawodowego.

Ankieta została udostępniona online pod adresem: <https://forms.office.com/e/10LhvQE2qf>

2. Kwestionariusz do badania potrzeb szkoleniowych doradców zawodowych w szkołach branżowych i technikach prowadzących kształcenie w zawodach związanych z pracami wykończeniowymi. Respondenci: dyrektorzy szkół lub nauczyciele koordynujący doradztwo zawodowe.

Respondenci: koordynatorzy doradztwa zawodowego (np.: pracownicy Biura Karier).

W kwestionariuszu ankiety poruszono następujące zagadnienia w ramach bloków:

Blok tematyczny I. Ogólne informacje o uczelni:

- Dane geograficzne.
- Statut uczelni.
- Wskazanie kierunków powiązanych z dziedziną prace wykończeniowe, w których prowadzone jest kształcenie.
- Wskazanie statusu zarodowego.
- Podanie informacji dot. uczestnictwa w szkoleniu.

Blok tematyczny II. Obszar doskonalenia zawodowego:

- Wskazanie poziomu kwalifikacji zawodowych w wybranych obszarach:
 - wsparcia poznawania zasobów własnych przez uczniów,
 - świat zawodów i rynek pracy,
 - rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie,
 - planowanie rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych.

- stosowanie narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego.
- Wskazanie propozycji tematów szkoleń powiązanych z obszarami:
 - wspierania obszaru „Poznanie własnych zasobów przez studentów”,
 - wspierania obszaru „Świat zawodów i rynek pracy”,
 - wspierania obszaru „Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie”,
 - wspierania obszaru „Planowanie przez studenta własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych”,
 - stosowania narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego,
 - doskonalenia warsztatu pracy doradcy zawodowego.

Blok tematyczny III. Współpraca z otoczeniem, w tym:

- wskazanie trudności w nawiązywaniu współpracy z otoczeniem (lokalnymi pracodawcami) przy realizacji procesu doradczego;
- wskazanie potrzeby wsparcia w zakresie współpracy z otoczeniem przy realizacji procesu doradczego.

Blok tematyczny IV. Inne potrzeby szkoleniowe:

- wskazanie tematów szkoleniowych które powinny być priorytetowe dla doradców zawodowych na uczelni;
- wskazanie innych obszarów – tematów szkoleniowych, które by pomogły w rozwoju zawodowym w obszarach związanych z doradztwem zawodowym na uczelni.
- wskazanie preferowanych form szkolenia;
- ocenienie dostępności szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego;
- zainteresowanie udziałem w bezpłatnym stacjonarnym jednodniowym szkoleniu z doradztwa zawodowego.

Ankieta została udostępniona online pod adresem: <https://forms.office.com/e/1aHDGrdkeK>

W ramach wywiadów jakościowych poruszono następujące zagadnienia:

- 1) dostępność materiałów i szkoleń wspierających pracę doradczą,
- 2) potrzeby rozwojowe w zakresie wiedzy i kompetencji,
- 3) najbardziej wartościowe tematy szkoleniowe,
- 4) potrzeba aktualizacji wiedzy o rynku pracy i zawodach przyszłości,

- 5) rozwijanie umiejętności miękkich (komunikacja, motywowanie, coaching),
- 6) potrzeba szkoleń z zakresu technologii w doradztwie (AI, platformy cyfrowe),
- 7) narzędzia cyfrowe przydatne w pracy doradcy,
- 8) doświadczenia i potrzeby związane z doradztwem online,
- 9) relacje z pracodawcami i instytucjami wspierającymi studentów,
- 10) organizacja wydarzeń (targi pracy, networking, staże),
- 11) potrzeba doradztwa w zakresie programów międzynarodowych i pracy za granicą,
- 12) propozycje tematów do poszerzenia oferty szkoleniowej BCU,
- 13) sposoby zwiększenia zaangażowania szkół i uczelni w szkolenia organizowane przez BCU.

Przyjęta metodyka badawcza, oparta na triangulacji, pozwoliła nie tylko na uzyskanie szerokiej i pogłębionej wiedzy empirycznej, ale również na wypracowanie rekomendacji odpowiadających realnym potrzebom środowisk edukacyjnych zaangażowanych w proces doradztwa zawodowego.

1.3. Organizacja, teren badań, charakterystyka środowiska i próby badawczej

1.3.1. Organizacja – procedura badawcza

Proces badawczy został zorganizowany w trzech kolejnych etapach, z których każdy obejmował logicznie powiązane działania metodologiczne, prowadzące od wstępnej diagnozy kontekstu teoretycznego po pozyskanie danych empirycznych metodą mieszaną.

Etap I – Studium literaturowe i identyfikacja kontekstu badawczego

Pierwszym etapem było przeprowadzenie studium literaturowego w zakresie specyfiki realizacji doradztwa zawodowego w szkołach zawodowych oraz na uczelniach wyższych. Celem było określenie ram teoretycznych i praktycznych dla dalszych analiz oraz identyfikacja aktualnych problemów i uwarunkowań systemowych. W ramach tego etapu zastosowano metodę analizy dokumentów, obejmującą źródła literaturowe, akty normatywne (w tym Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r.) oraz opracowania eksperckie.

Etap ten rozpoczęto w pierwszym kwartale 2025 roku. Uzyskane dane posłużyły jako podstawa do opracowania założeń metodycznych kolejnych faz badania, w tym konstrukcji narzędzi oraz określenia populacji docelowej. Równolegle przeprowadzono identyfikację jednostek objętych badaniem – szkół i uczelni wyższych prowadzących kształcenie w zawodach powiązanych z dziedziną prac wykończeniowych w budownictwie.

Etap II – Konstrukcja narzędzi i badania ilościowe (sondaż diagnostyczny)

W drugim etapie skoncentrowano się na przygotowaniu narzędzi badawczych oraz przeprowadzeniu badań pilotażowych i właściwych. Zastosowano metodę sondażu diagnostycznego (ilościową), posługując się techniką ankiety. Opracowano dwa odrębne kwestionariusze ankiet – dla szkół zawodowych i dla uczelni wyższych – w wersjach papierowej i online.

Respondenci:

- W przypadku szkół zawodowych: dyrektorzy lub wyznaczeni nauczyciele – koordynatorzy doradztwa zawodowego.
- W przypadku uczelni wyższych: pracownicy odpowiedzialni za działania z zakresu doradztwa zawodowego, m.in. przedstawiciele akademickich biur karier.

Zakres działań objętych tym etapem obejmował:

1. Opracowanie wstępnych projektów kwestionariuszy ankiet dla obu grup respondentów.
2. Przeprowadzenie konsultacji roboczych z zespołem badawczym Sieci Badawczej Łukasiewicz – ITeE oraz partnerami projektu; zebranie uwag i wprowadzenie korekt.
3. Opracowanie bazy teleadresowej potencjalnych respondentów – szkół i uczelni związanych z pracami wykończeniowymi w budownictwie.
4. Przeprowadzenie badań pilotażowych – testów papierowej wersji kwestionariusza przez czterech przedstawicieli instytucji edukacyjnych (dwóch ze szkół zawodowych oraz dwóch z uczelni wyższych). Pozyskane opinie i sugestie zostały uwzględnione w ostatecznej wersji narzędzi.
5. Opracowanie i udostępnienie wersji online kwestionariuszy ankiet.
6. Przetestowanie wersji elektronicznej wewnątrz partnerstwa projektowego i wprowadzenie ewentualnych poprawek.
7. Dobór próby badawczej oraz realizacja badań właściwych metodą CAWI (Computer-Assisted Web Interview).
8. Zebranie danych, ich wstępne opracowanie statystyczne oraz przygotowanie pierwszej wersji sprawozdania z badań.

Etap III – Badania jakościowe (wywiady swobodne)

W trzecim etapie zastosowano metodę badań jakościowych. Przeprowadzono cztery wywiady swobodne z przedstawicielami instytucji edukacyjnych: dwóch reprezentantów szkolnictwa zawodowego oraz dwóch uczelni wyższych. Dobór respondentów oparto na kryterium

aktywnego zaangażowania w realizację doradztwa zawodowego oraz znajomości specyfiki branży budowlanej i dziedziny prac wykończeniowych.

Celem tego etapu było:

- uzupełnienie danych ilościowych o kontekst interpretacyjny,
- pogłębienie rozumienia zidentyfikowanych problemów,
- weryfikacja przydatności narzędzi oraz trafności interpretacji wyników ilościowych.

Opinie pozyskane w wywiadach zostały uwzględnione w finalnej wersji raportu jako element triangulacji danych, zwiększający trafność formułowanych wniosków i rekomendacji. Pozwoliły również na sformułowanie propozycji modyfikacji oferty szkoleniowej w zakresie doradztwa zawodowego dla szkół branżowych i uczelni technicznych.

1.3.2. Teren badań – charakterystyka respondentów uczestniczących w badaniu

Dobór próby badawczej był celowy, gdyż do udziału w badaniach zaproszono publiczne szkoły zawodowe kształcące w zawodach z branży budowlanej w dziedzinie prace wykończeniowe i uczelnie kształcące na kierunkach powiązanych z budownictwem i pracami wykończeniowymi.

A) Szkoły zawodowe

Na podstawie danych z Systemu Informacji Oświatowej (SIO), udostępnionych przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji, zidentyfikowano 90 szkół zawodowych prowadzących kształcenie w zawodach z dziedziny prac wykończeniowych. Kryteriami doboru były:

- **status instytucji:** szkoła publiczna,
- **liczebność klas zawodowych:** nie więcej niż 30 uczniów w klasie w danym zawodzie.

Przyjęte założenia miały na celu zapewnienie reprezentatywności próby względem typowych szkół zawodowych, w których możliwa jest indywidualizacja procesu doradczego.

W pierwszym etapie badania przeanalizowano strukturę 90 szkół spełniających powyższe warunki (patrz: tabela 1).

Tabela 1. Wykaz szkół zawodowych kształcących w zawodach z branży budowlanej w dziedzinie prace wykończeniowe.

L.p.	Szkoła
1.	ZESPÓŁ SZKÓŁ IM. GEN. SYLWESTRA KALISKIEGO W GÓRZE BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W GÓRZE Góra, ul. Armii Polskiej 15a
2.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA Jawor, ul. Wrocławska 30a
3.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W SYCOWIE W ZESPOLE SZKÓŁ PONADPODSTAWOWYCH W SYCOWIE Syców, ul. Ignacego Daszyńskiego 42
4.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W TWARDOGÓRZE W ZESPOLE SZKÓŁ PONADPODSTAWOWYCH IM. JAROSŁAWA IWASZKIEWICZA W TWARDOGÓRZE Twardogóra, ul. Stanisława Staszica 3
5.	RZEMIEŚNICZA BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. STANISŁAWA PALUCHA Wałbrzych, ul. Osiedle Górnicze 29
6.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 5 IM. JANA KILIŃSKIEGO Wrocław-Krzyki, ul. Jana Władysława Dawida 5
7.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 2 W ALEKSANDROWIE KUJAWSKIM Aleksandrów Kujawski, ul. gen. Władysława Sikorskiego 2
8.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA "PROFESSIO" W BYDGOSZCZY Bydgoszcz, ul. Fordońska 74
9.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA SPECJALNA W GRUDZIĄDZU Grudziądz, ul. Kasprowicza 4
10.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W ŁABISZYNIE Łabiszyn, ul. Poznańska 10
11.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 1 W ŚWIECIU W ZESPOLE SZKÓŁ PONADPODSTAWOWYCH Świecie, ul. Kościuszki 6A
12.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA START W TORUNIU Toruń, ul. Tadeusza Rejtana 2-4
13.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 1 W TUCHOLI Tuchola, ul. Świecka 89A
14.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W ŻNINIE Żnin, ul. Browarowa 14
15.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. K. K. BACZYŃSKIEGO W BIAŁEJ PODLASKIEJ ZDZ W LUBLINIE Biała Podlaska, ul. Aleja Jana Pawła II 97
16.	BRANŻOWA SZKOŁA SPECJALNA I STOPNIA W HRUBIESZOWIE Hrubieszów, ul. Zamojska 16A
17.	BRANŻOWA SZKOŁA RZEMIEŚNICZA I STOPNIA Lublin, ul. Fryderyka Chopina 28
18.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W PIASKACH Piaski, ul. Partyzantów 19
19.	BRANŻOWA SZKOŁA RZEMIOSŁ RÓŻNYCH I STOPNIA W ZAMOŚCIU Zamość, ul. Stefana Okrzei 32
20.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W KROŚNIE ODRZAŃSKIM Krosno Odrzańskie, ul. Szkolna 1
21.	ZESPÓŁ SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH NR 2 IM. MARII DĄBROWSKIEJ W NOWEJ SOLI BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA Nowa Sól, ul. Wrocławska 33a
22.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. GEN. WŁADYSŁAWA SIKORSKIEGO W CENTRUM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO I USTAWICZNEGO W SULECHOWIE Sulechów, ul. Piaskowa 53
23.	LUBUSKA AKADEMIA RZEMIOSŁA Zielona Góra, ul. Reja 9
24.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W ŻARACH ZAKŁADU DOSKONAŁENIA ZAWODOWEGO W ZIELONEJ GÓRZE Żary ul. Żagańska 11
25.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA "COSINUS" W ŁODZI Łódź-Śródmieście, ul. Wólczańska 4A

L.p.	Szkoła
26.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W PAJĘCZNIE Pajęczno, ul. Henryka Sienkiewicza 5
27.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W SZCZERCOWIE Szczerców, ul. J. Piłsudskiego 66
28.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA ZDZ W ŁODZI Z SIEDZIBĄ W ZDUŃSKIEJ WOLI Zduńska Wola, ul. Komisji Edukacji Narodowej 3/5
29.	ZESPÓŁ SZKÓŁ NR 2 W ANDRYCHOWIE IM.ŚW.JADWIGI KRÓLOWEJ-BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 2 W ANDRYCHOWIE Andrychów, ul. Stefana Batorego 9
30.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 1 W CHRZANOWIE Chrzanów, ul. Fabryczna 27
31.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. KARDYNAŁA STEFANA WYSZYŃSKIEGO Czchów, ul. Sądecka 187
32.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W GIEBUŁTOWIE W ZESPOLE SZKÓŁ PONADPODSTAWOWYCH IM. WINCENTEGO WITOSA W GIEBUŁTOWIE Giebułtów, os. Osiedle Szkolne 8
33.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W GROMNIKU Gromnik, ul. Witosa 4
34.	BRANŻOWA SZKOŁA WIELOZAWODOWA I STOPNIA IM. ŚW. JANA PAWŁA II W JABŁONCE Jabłonka, ul. Sobieskiego 78
35.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W KRZESZOWICACH W ZESPOLE SZKÓŁ PONADPODSTAWOWYCH W KRZESZOWICACH Krzeszowice, ul. Krakowska 15
36.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. KS. PROF. JÓZEFA TISCHNERA W LIMANOWEJ Limanowa, ul. Jana Pawła II 42a
37.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W LUBNIU, LUBIEŃ 20, Lubień
38.	ZESPÓŁ SZKÓŁ TECHNICZNO - INFORMATYCZNYCH W MSZANIE DOLNEJ - BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. ŚW. ANTONIEGO Z PADWY Mszana Dolna, ul. Starowiejska 4
39.	CENTRUM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO I USTAWICZNEGO W NIEPOŁOMICACH-BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. KRAKOWSKIEGO BRACTWA KURKOWEGO Niepołomice, ul. 3 Maja 2
40.	RZEMIEŚLNICZA BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. ŚWIĘTEGO JÓZEFA CECHU RZEMIOSŁ RÓŻNYCH I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W NOWYM SĄCZU Nowy Sącz, ul. Jagiellońska 82
41.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 1 W ZESPOLE SZKÓŁ TECHNICZNYCH I PLACÓWEK IM. STANISŁAWA STASZICA W NOWYM TARGU Nowy Targ, ul. Wojska Polskiego 9
42.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA Proszowice, ul. 3 Maja 107
43.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W STARYM SĄCZU Stary Sącz, ul. Daszyńskiego 15
44.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA Świątniki Górne, ul. Franciszka Bielowicza 20
45.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W TRZEBINI ZAKŁADU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO W KATOWICACH Trzebinia, ul. Lipcowa 50
46.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W ŻABNIE Żabno, Rynek 26
47.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W DŁUGOSIODLE Długosiodło, ul. Księcia Józefa Poniatowskiego 25
48.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W LIPSKU Lipsko, ul. Zwoleńska 12
49.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 31 Mokotów, ul. Wincentego Rzymowskiego 38
50.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA Piastów, ul. Karola Namysłowskiego 11

L.p.	Szkoła
51.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W GŁOGÓWKU Głogówek, ul. Powstańców 34
52.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 1 Kędzierzyn-Koźle ul. Skarbowa 2
53.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W KRAPKOWICACH Krapkowice, ul. Zamkowa 5
54.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 4 W OPOLU Opole, ul. Andrzeja Struga 16a
55.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 1 W PRUDNIKU Prudnik, ul. Preżyńska 3-5-7
56.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W STRZELCACH OPOLSKICH Strzelce Opolskie, ul. Powstańców Śląskich 3
57.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. ROTMISTRZA WITOLDA PILECKIEGO W IWONICZU Iwonicz, ul. Zadwór 15
58.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA Lesko, ul. Al. Jana Pawła II 18 A
59.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W ZESPOLE SZKÓŁ IM. GEN. JÓZEFA KUSTRONIA W LUBACZOWIE Lubaczów, ul. Tadeusza Kościuszki 161
60.	RZEMIEŚNICZA BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. BŁ. KAROLINY KÓZKÓWNY W PILŹNIE Pilzno, ul. Lwowska 14
61.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W STRYŻOWIE W ZESPOLE SZKÓŁ TECHNICZNYCH W STRYŻOWIE Strzyżów, ul. Mickiewicza 11
62.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. ROTMISTRZA WITOLDA PILECKIEGO W CIECHANOWCU Ciechanowiec, ul. Szkolna 8
63.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. STANISŁAWA STASZICA W ŁOMŻY Łomża, ul. Wojska Polskiego 113
64.	ZESPÓŁ SZKÓŁ ZAWODOWYCH IM. ELIZY ORZESZKOWEJ W SOKÓŁCE BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 1 W SOKÓŁCE Sokółka, os. Os. Zielone 1A
65.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. ARMII KRAJOWEJ W WYSOKIM MAZOWIECKIEM Wysokie Mazowieckie, ul. Władysława Pelca 11
66.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 2 W ZAMBROWIE Zambrów, ul. Aleja Wojska Polskiego 29
67.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA IM. KAZIMIERZA SIKORSKIEGO Brusy, ul. Ogrodowa 2
68.	SZKOŁA BRANŻOWA W BYTOWIE Bytów, ul. Michała Drzymały 26
69.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA Czarne, ul. Leśna 2
70.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA "COSINUS" W GDYNI Gdynia, ul. Hugo Kołłątaja 1
71.	ZESPÓŁ SZKÓŁ TECHNICZNYCH IM. FLORIANA CEYNOWY W KARTUZACH BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 2 W KARTUZACH Kartuzy, ul. Mściwoja II 24
72.	SZKOŁA BRANŻOWA W KOŚCIERZYNIE Kościerzyna, ul. Strzelecka 34
73.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 2 W ZESPOLE SZKÓŁ TECHNICZNYCH CENTRUM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO IM. MACIEJA RATAJA W RUSOCINIE Rusocin, ul. Rataja 12
74.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA "RZEMIOSŁO" Słupsk, ul. Szczecińska 57
75.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 2 W TCZEWIE Tczew, ul. Czyżykowska 17
76.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 4 IM. STANISŁAWA STASZICA W BIELSKU-BIAŁEJ Bielsko-Biała, ul. Maksyma Gorkiego 7

L.p.	Szkoła
77.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W BIERUNIU Bieruń, ul. Granitowa 130
78.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA "COSINUS" W BYTOMIU Bytom, ul. Wrocławska 32-34
79.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 3 IM. POROZUMIENIA JASTRZĘBSKIEGO Jastrzębie-Zdrój, ul. 11 Listopada 45
80.	TECHNIKUM NR 1 Katowice, ul. Techników 11
81.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W ŁĘDZINACH Łędziny, ul. Pokoju 4
82.	TECHNIKUM W ORNONTOWICACH Ornontowice, ul. Dworcowa 1
83.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 1 W PSZCZYNIE Pszczyna, ul. Józefa Poniatowskiego 2
84.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W PYSKOWICACH W ZESPOLE SZKÓŁ IM. MARII KONOPNICKIEJ W PYSKOWICACH Pyskowice, ul. kard. Stefana Wyszyńskiego 37
85.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 4 Ruda Śląska, ul. Lwa Tołstoja 13
86.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W RYBNIKU ZAKŁADU DOSKONALENIA ZAWODOWEGO W KATOWICACH Rybnik, ul. Klasztorna 14
87.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA W ŻORACH Żory, os. Osiedle Księcia Władysława 28
88.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 2 W JĘDRZEJOWIE Jędrzejów, ul. Okrzei 63
89.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA „UNIWEREK” W KIELCACH Kielce, ul. Marii Opielińskiej 21
90.	BRANŻOWA SZKOŁA I STOPNIA NR 2 IM. GEN. ANTONIEGO PIWOWARCZYKA W KOŃSKICH Końskie, ul. Warszawska 53

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://rspo.gov.pl/> [dostęp: 05.02.2025]

Szkoły te zostały zakwalifikowane do dalszego etapu badania, tj. przeprowadzenia sondażu diagnostycznego w formie ankiety CAWI. Kwestionariusze ankiet zostały przesłane drogą elektroniczną do wybranych szkół. W efekcie przeprowadzonych badań **uzyskano zwrotne odpowiedzi od 23 szkół**, co stanowi **25,5% próby wyjściowej**.

Respondentami byli przedstawiciele kadry zarządzającej szkoły lub nauczyciele wskazani przez dyrekcję, odpowiedzialni za organizację doradztwa zawodowego w danej placówce. Dane uzyskane w badaniu ilościowym zostały następnie poddane weryfikacji jakościowej i interpretacji z udziałem **czterech ekspertów branżowych**, którzy pomogli sformułować rekomendacje oraz ocenić trafność uzyskanych wyników.

B) Szkoły wyższe

W analogiczny sposób, na potrzeby badań objęto analizą 36 uczelni wyższych, w których zidentyfikowano kierunki kształcenia powiązane z dziedziną prac wykończeniowych w budownictwie (patrz: tabela 2). Kryteriami wstępnej selekcji uczelni były:

- **profil kształcenia:** zgodność kierunków z zakresem projektu (np. inżynieria budowlana, architektura wnętrz, technologia robót wykończeniowych),
- **obecność Akademickiego Biura Karier** jako instytucji realizującej działania doradcze (potwierdzona m.in. na oficjalnej stronie internetowej uczelni),
- **pozycja uczelni w krajowych rankingach edukacyjnych** (pomocnicze kryterium trafności doboru).

Do wskazanych 36 uczelni wysłano kwestionariusze ankiet metodą CAWI. W odpowiedzi **otrzymano 13 zwrotów**, co stanowi **36% próby wyjściowej**. W zdecydowanej większości przypadków respondentami byli pracownicy Akademickich Biur Karier, pełniący funkcję koordynatorów doradztwa zawodowego lub specjalistów ds. wspierania ścieżek kariery studentów.

Tabela 2. Wykaz uczelni kształcących na kierunkach budowlanych powiązanych z dziedziną prace wykończeniowe.

Lp.	Nazwa Uczelni	Wydział, kierunek
1.	Politechnika Łódzka	Wydział Budownictwa Architektury i Inżynierii Środowiska Politechniki Łódzkiej Al. Politechniki 6, 90-924 Łódź Biuro Karier Politechniki Łódzkiej Al. Politechniki 3a, 93-590 Łódź,
2.	Uczelnia Techniczno-Handlowa im. H. Chodkowskiej w Warszawie	Kierunek budownictwo ul. Jagiellońska 82F; 03-301 Warszawa Biuro Karier ul. Jutrzenki 135; 02-231 Warszawa
3.	Akademia Śląska	Wydział Architektury, Budownictwa i Sztuk Stosowanych Akademia Śląska Ul. Rolna 43, 40-555 Katowice Biuro Karier ul. Rolna 43, 40-555 Katowice
4.	Uniwersytet Kaliski	Wydział Politechniczny - Budownictwo ul. Nowy świat 4, 62-800 Kalisz Biuro Karier ul. Nowy świat 4, 62-800 Kalisz
5.	Politechnika Gdańska	Wydział Inżynierii Lądowej i Środowiska Politechniki Gdańskiej Gabriela Narutowicza 11/12, 80-233 Gdańsk Biuro Karier i Absolwentów Politechniki Gdańskiej Politechnika Gdańska Biuro Karier i Absolwentów ul. G. Narutowicza 11/12, 80-233 Gdańsk
6.	Akademia Kujawsko-Pomorska	Akademia Kujawsko-Pomorska, Kierunek Budownictwo ul. Toruńska 55-57, 85-023 Bydgoszcz Biuro Karier Akademii Kujawsko-Pomorskiej ul. Toruńska 55-57, 85-023 Bydgoszcz
7.	Politechnika Świętokrzyska w Kielcach	Wydział Budownictwa i Architektury al. Tysiąclecia Państwa Polskiego 7, 25-314 Kielce Akademickie Centrum Kariery Politechniki Świętokrzyskiej al. Tysiąclecia Państwa Polskiego 7, 25-314 Kielce

Lp.	Nazwa Uczelni	Wydział, kierunek
8.	Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska ZUT al. Piastów 50a, 70-311 Szczecin Akademickie Biuro Karier ZUT Al. Piastów 19, 70-310 Szczecin
9.	Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej	Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej Wydział Inżynierii Materiałów, Budownictwa i Środowiska ul. Willowa 2, 43-309 Bielsko-Biała Biuro Karier Akademia Techniczno-Humanistyczna w Bielsku -Białej 43-309 Bielsko-Biała, ul. Willowa 2
10.	Państwowa Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu	Państwowa Akademia Nauk Stosowanych im. ks. Bronisława Markiewicza w Jarosławiu ul. Czarnieckiego 16, 37-500 Jarosław Biuro Karier ul. Czarnieckiego 16, 37-500 Jarosław
11.	Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Krośnie	Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Krośnie Rynek 1, 38-400 Krosno Zakład Budownictwa ul. Dmochowskiego 12, 38-400 Krosno Centrum Technologiczne Inkubator PANS w Krośnie ul. Rynek 1, 38-400 Krosno
12.	Uniwersytet Radomki im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu	Wydział Mechaniczny, Kierunek Budownictwo ul. Stasieckiego 54, 26-600 Radom Centrum Promocji Studentów i Absolwentów ul. Malczewskiego 29, pok. 28, 26-600 Radom
13.	Akademia Nauk Stosowanych im. Stanisława Staszica w Pile	Katedra Budownictwa ul. Podchorążych 10, 64-920 Piła,
14.	Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu	Akademia Nauk Stosowanych w Elblągu ul. Wojska Polskiego 1, 82-300 Elbląg
15.	Państwowa Uczelnia Zawodowa im. prof. Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach	Państwowa Uczelnia Zawodowa im. prof. Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach Konstrukcje Budowlane i Inżynierskie Budownictwo Ekologiczne i Energooszczędne ul. Teofila Noniewicz 10, 16-400 Suwałki.
16.	Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Chełmie	Państwowa Akademia Nauk Stosowanych w Chełmie Budownictwo ul. Pocztowa 54, 22-100 Chełm
17.	Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II	Wydział Nauk Technicznych Budownictwo ul. Sidorska 95/97, 21-500 Biała Podlaska Sekcja Praktyk Studenckich i Biura Karier Akademii Bialskiej im. Jana Pawła II ul. Sidorska 95/97, 21-500 Biała Podlaska
18.	Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu	Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu Norwida 25, 50-375 Wrocław
19.	Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie	Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie Nowoursynowska 161/33, 02-787 Warszawa Biuro Karier SGGW ul. Nowoursynowska 166, 02-787 Warszawa.
20.	Politechnika Rzeszowska im. Ignacego Łukasiewicza	Wydział Budownictwa, Inżynierii Środowiska i Architektury Politechniki Rzeszowskiej ul. Poznańska 2, 35-084 Rzeszów Biuro Karier Politechniki Rzeszowskiej al. Powstańców Warszawy 12, 35-959 Rzeszów
21.	Politechnika Wrocławska	Wydział Budownictwa Lądowego i Wodnego pl. Grunwaldzki 11, 50-370 Wrocław

Lp.	Nazwa Uczelni	Wydział, kierunek
		Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej Wybrzeże Wyspiańskiego 40, 50-370 Wrocław
22.	Politechnika Warszawska	Wydział Inżynierii Lądowej Politechniki Warszawskiej Aleja Armii Ludowej 16, 00-637 Warszawa Biuro Karier Politechniki Warszawskiej ul. Polna 50 pok. 502, 00-644 Warszawa
23.	Politechnika Śląska	Wydział Budownictwa Politechniki Śląskiej Akademicka 5, 44-100 Gliwice Biuro Karier Studenckich Wydział Inżynierii Środowiska i Energetyki Konarskiego 20, 44-100 Gliwice
24.	Politechnika Krakowska im. Tadeusza Kościuszki	Wydział Inżynierii Lądowej Politechniki Krakowskiej ul. Warszawska 24, 31-155 Kraków Biuro Karier Politechniki Krakowskiej ul. Warszawska 24, 31-155 Kraków
25.	Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie	Wydział Inżynierii Lądowej i Gospodarki Zasobami Al. Mickiewicza 30, 30-059 Kraków Centrum Karier AGH ul. Reymonta 17, 30-059 Kraków
26.	Politechnika Lubelska	Wydział Budownictwa i Architektury ul. Nadbystrzycka 40, 20-618 Lublin Biuro Karier i Współpracy z Otoczeniem Społeczno-Gospodarczym Politechniki Lubelskiej ul. Nadbystrzycka 44A, 20-618 Lublin
27.	Politechnika Białostocka	Wydział Budownictwa i Nauk o Środowisku Politechniki Białostockiej Wiejska 45 E, 15-351 Białystok Biuro Karier i Współpracy z Absolwentami Politechniki Białostockiej ul. Zwierzyniecka 8, 15-333 Białystok
28.	Politechnika Poznańska	Wydział Inżynierii Lądowej i Transportu ul. Piotrowo 3, 60-965 Poznań Centrum Praktyk i Karier - Politechnika Poznańska ul. Piotrowo 3, pok. 327, 61-138 Poznań
29.	Politechnika Częstochowska	Wydział Budownictwa Politechniki Częstochowskiej ul. Akademicka 3, 42-201 Częstochowa Tel.: 34 32-50-940 Biuro Karier Politechnika Częstochowska ul. Dąbrowskiego 69, 42-201 Częstochowa
30.	Wojskowa Akademia Techniczna im. Jarosława Dąbrowskiego w Warszawie	Wydział Inżynierii Lądowej i Geodezji - Budownictwo ul. gen. S. Kaliskiego 2, 00-908 Warszawa Biuro Karier WAT ul. gen. Sylwestra Kaliskiego 2, 00-908 Warszawa
31.	Politechnika Bydgoska im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich	Politechnika Bydgoska Wydział Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Biuro Karier Politechniki Bydgoskiej Al. prof. S. Kaliskiego 7, 85-796 Bydgoszcz
32.	Politechnika Opolska	Wydział Budownictwa i Architektury Politechniki Opolskiej ul. Katowicka 48, 46-020 Opole Akademickie Biuro Karier Politechniki Opolskiej ul. Prószkowska 76, 45 - 758 Opole
33.	Uniwersytet Warmińsko- Mazurski w Olsztynie	Wydział Geoinżynierii – Budownictwo ul. Prawocheńskiego 15, 10-720 Olsztyn Biuro Karier UWM Ul. Oczapowskiego 12B pok.304, 10-719 Olsztyn
34.	Politechnika Koszalińska	Politechnika Koszalińska. Wydział Budownictwa i Inżynierii Środowiska Biuro Wydziału Inżynierii Lądowej, Środowiska i Geodezji ul. Śniadeckich 2, 75-453 Koszalin Biuro Karier i Promocji Edukacji

Lp.	Nazwa Uczelni	Wydział, kierunek
		ul. Śniadeckich 2, 75-453 Koszalin Tel.: (94) 348 66 76, 662 053 718
35.	Uniwersytet Zielonogórski	Wydział Budownictwa, Architektury i Inżynierii Środowiska Uniwersytetu Zielonogórskiego Profesora Zygmunta Szafrana 1, 65-516 Zielona Góra Biuro Karier Uniwersytetu Zielonogórskiego al. Wojska Polskiego 69, 65-762 Zielona Góra
36.	Uniwersytet Bielsko-Bialski	Uniwersytet Bielsko-Bialski Wydział Inżynierii Materiałów, Budownictwa i Środowiska ul. Willowa 2, 43-309 Bielsko-Biała Biuro Karier Uniwersytet Bielsko-Bialski ul. Willowa 2, 43-309 Bielsko-Biała

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://www.gov.pl/web/nauka/uczelnie-wykazy>;
<https://2023.ranking.perspektywy.pl/ranking/ranking-studiow-inzynierskich/budownictwo> [dostęp: 05.02.2025]

2. Wsparcie szkół i placówek systemu oświaty oraz uczelni powiązanych z dziedziną prace wykończeniowe w realizacji doradztwa zawodowego – wyniki badań pilotażowych

Badania pilotażowe przeprowadzone w lutym i marcu 2025 r. stanowiły istotny element procesu walidacji narzędzi badawczych opracowanych na potrzeby diagnozy wsparcia doradztwa zawodowego w szkołach zawodowych i uczelniach związanych z dziedziną prac wykończeniowych. Głównym celem pilotażu było sprawdzenie poprawności językowej, funkcjonalnej i merytorycznej kwestionariuszy oraz identyfikacja elementów wymagających modyfikacji bądź usunięcia przed wdrożeniem badań docelowych.

W badaniu pilotażowym wykorzystano dwie ankiety:

1. **Ankieta nr 1** – skierowaną do przedstawicieli szkół zawodowych,
2. **Ankieta nr 2** – przeznaczoną dla koordynatorów doradztwa zawodowego na uczelniach wyższych.

Udział w badaniu wzięli przedstawiciele partnerów projektu oraz reprezentanci szkół i uczelni spełniających kryteria przedmiotowe. W wyniku przeprowadzonej analizy uzyskano konstruktywne uwagi, które posłużyły do finalnego dopracowania narzędzi.

Zmiany w kwestionariuszu dla szkół zawodowych (ankieta nr 1)

Poniżej przedstawiono zestawienie kluczowych zmian wprowadzonych na podstawie wyników pilotażu do kwestionariusza kierowanego do szkół zawodowych (tabela 1).

Tabela 1. Zmiany w ankiecie dla szkół zawodowych

Nr	Pytanie pierwotne	Status po pilotażu
1	Staż pracy jako doradca zawodowy	Usunięto – uznano za zbędne w kontekście badanych szkół zawodowych
2	Rodzaj instytucji, w której pracujesz	Usunięto – nieadekwatne wobec założonej próby (wyłącznie szkoły ponadpodstawowe)
3	Ocena znajomości narzędzi IT i potrzeby szkoleń (Canva, AI, Genially, bazy danych)	Usunięto – zbyt szczegółowe, przeniesiono do ewentualnych szkoleń tematycznych

Zmiany te miały na celu uproszczenie struktury kwestionariusza, ograniczenie zbędnych informacji metryczkowych oraz wyeliminowanie pozycji wykraczających poza główny cel badania, jakim była diagnoza systemowego wsparcia doradztwa zawodowego w sektorze szkolnictwa branżowego.

Zmiany w kwestionariuszu dla szkół wyższych (ankieta nr 2)

Analogicznie przeanalizowano narzędzie skierowane do uczelni wyższych. W wyniku uwag zgłoszonych w trakcie testów wprowadzono następujące modyfikacje przedstawione w tabeli 2.

Tabela 2. Zmiany w ankiecie dla uczelni wyższych

Nr	Pytanie pierwotne	Status po pilotażu
1	Staż pracy jako nauczyciel – koordynator doradztwa zawodowego / pracownik ABK	Usunięto – niewystarczająca wartość analityczna
2	Rodzaj zatrudnienia – pełny etat, częściowy, dodatkowa funkcja	Usunięto – nieistotne dla interpretacji wyników
3	Obszar IT – potrzeba szkoleń w zakresie narzędzi cyfrowych (Canva, Padlet, Genially, AI)	Uproszczono – zredukowano do ogólnego pytania o potrzebę wsparcia IT

Wprowadzone zmiany przyczyniły się do poprawy czytelności ankiety, zwiększenia ergonomii w jej wypełnianiu oraz ograniczenia ryzyka pozyskiwania danych o niskiej wartości poznawczej. Ostateczna wersja narzędzi została udostępniona w rozdziale 6 niniejszego raportu. Porównanie treści obu wersji wykazało, że wszystkie zaplanowane modyfikacje zostały skutecznie zaimplementowane, co potwierdza zgodność procesu z założeniami metodologicznymi.

3. Analiza potrzeb szkoleniowych kadry szkół zawodowych i uczelni w zakresie realizacji doradztwa zawodowego

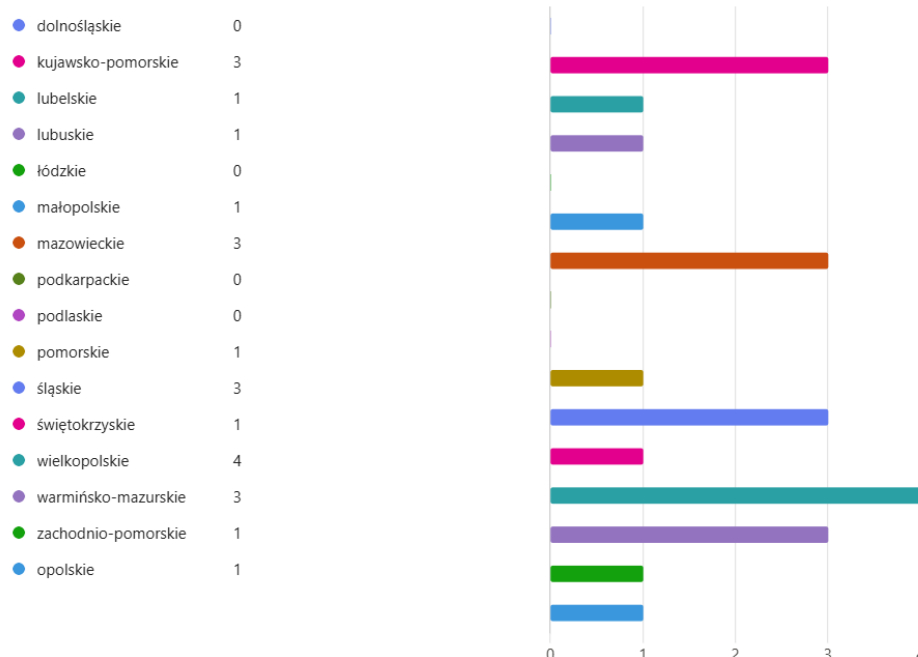
3.1. Stan doradztwa zawodowego i potrzeby szkoleniowe kadry szkół zawodowych w dziedzinie prac wykończeniowych – diagnoza i rekomendacje

3.1.1. Szczegółowa charakterystyka terenu badań i identyfikacja respondentów ze szkół zawodowych

W ramach realizacji badań ankietowych przeprowadzonych w 2025 roku, elektroniczna wersja kwestionariusza została skierowana do 90 publicznych szkół zawodowych spełniających kryteria kwalifikacyjne przedstawione w rozdziale 2. Selekcji szkół dokonano na podstawie dwóch kluczowych założeń: statusu szkoły jako instytucji publicznej oraz liczby uczniów kształcących się w zawodach branży budowlanej z obszaru prac wykończeniowych – nie większej niż 30 osób w klasie. Celem przyjęcia takich kryteriów było zwiększenie prawdopodobieństwa trafnej identyfikacji potrzeb szkoleniowych w placówkach umożliwiających bardziej zindywidualizowaną realizację doradztwa zawodowego.

W odpowiedzi na zaproszenie do udziału w badaniu, zwrotne ankiety przestało łącznie 23 szkoły, co stanowi 25,5% całkowitej próby. Dane uzyskano od osób odpowiedzialnych za organizację i prowadzenie doradztwa zawodowego – w większości przypadków byli to nauczyciele pełniący dodatkową funkcję doradcy lub koordynatora doradztwa zawodowego, wskazani przez dyrekcję placówki.

Terytorialne rozmieszczenie szkół, z których uzyskano dane, obejmuje 12 województw, co umożliwia wstępną ocenę przestrzennego zróżnicowania podejść do organizacji doradztwa zawodowego w szkołach branżowych w Polsce (rys. 1). Choć próba nie była proporcjonalna względem liczby szkół w poszczególnych regionach, zapewnia reprezentatywność jakościową oraz możliwość wyciągania wniosków w odniesieniu do dominujących tendencji.



Rys. 1. Lokalizacja wg województw szkół biorących udział w badaniu (N=23).

Źródło: opracowanie własne.

W strukturze badanych szkół zawodowych prowadzących kształcenie w zawodach z branży budowlanej, ze szczególnym uwzględnieniem dziedziny prac wykończeniowych, wyraźnie dominowały **branżowe szkoły I stopnia**, które stanowiły **78%** ogółu placówek objętych analizą. **Technika** reprezentowały pozostałe **22%**, co znajduje odzwierciedlenie w systemowym podziale szkół zawodowych w Polsce. Podczas gdy szkoły branżowe I stopnia koncentrują się przede wszystkim na przygotowaniu uczniów do bezpośredniego podjęcia pracy zawodowej poprzez rozwój praktycznych umiejętności, technika oferuje również szerszy komponent teoretyczny oraz przygotowanie do egzaminu maturalnego, umożliwiając kontynuację nauki na poziomie wyższym.

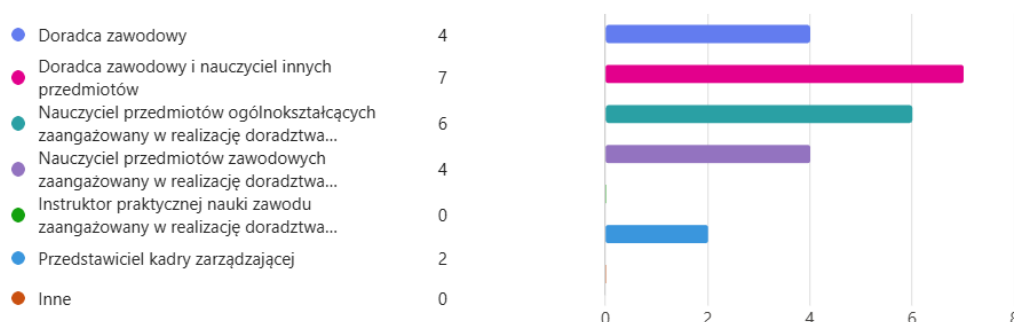
W analizowanym zbiorze szkół najczęściej wskazywanym zawodem związanym z pracami wykończeniowymi był „**Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie**”, który znajdował się w ofercie edukacyjnej **65%** placówek. Popularność tego zawodu można przypisać jego wysokiemu stopniowi standaryzacji w programach kształcenia oraz silnej korelacji z aktualnym zapotrzebowaniem rynku pracy na specjalistów w zakresie robót wykończeniowych. Jest to także zawód relatywnie łatwy do wdrożenia w strukturze

organizacyjnej szkoły z uwagi na dostępność odpowiednich zasobów kadrowych i infrastrukturalnych.

Na przeciwnym biegunie znalazł się zawód „**Technik aranżacji wnętrz**”, który był wskazywany marginalnie. Niska częstotliwość jego występowania w ofercie szkół może wynikać z interdyscyplinarnego charakteru tego kierunku, łączącego kompetencje techniczne z umiejętnościami artystycznymi, a także z relatywnie wyższych wymagań w zakresie kadry dydaktycznej oraz zaplecza dydaktycznego.

W kolejnym etapie analizy skupiono się na identyfikacji **statusu zawodowego osób realizujących doradztwo zawodowe** w badanych szkołach. Wyniki badań ujawniły znaczne zróżnicowanie w tym zakresie. Najliczniejszą grupę stanowili nauczyciele, którzy łączyli realizację doradztwa zawodowego z nauczaniem innych przedmiotów – **30%** respondentów stanowili nauczyciele przedmiotów zawodowych, natomiast **26%** nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących. Oznacza to, że w ponad połowie badanych szkół doradztwo zawodowe pełnione jest jako funkcja dodatkowa, nakładana na dotychczasowe obowiązki dydaktyczne nauczycieli.

Osoby zatrudnione wyłącznie na stanowisku doradcy zawodowego, tj. posiadające dedykowane etaty, stanowiły jedynie **17%** ogółu respondentów. Taki stan rzeczy może wskazywać na **niedostateczną dostępność specjalistycznego personelu** odpowiedzialnego za systematyczne i profesjonalne prowadzenie doradztwa zawodowego w szkołach branżowych.



Rys. 3. Status zawodowy respondentów (N=23).

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki te potwierdzają obserwowaną w praktyce tendencję do traktowania doradztwa zawodowego jako **zadania uzupełniającego**, a nie jako niezależnej, pełnoprawnej funkcji systemu wsparcia ucznia. Taki model organizacyjny, choć ekonomicznie uzasadniony, może prowadzić do **obniżenia skuteczności realizacji zadań doradczych** – szczególnie w kontekście konieczności indywidualizacji pracy z uczniami oraz uwzględnienia dynamicznych zmian na rynku pracy i w systemie edukacyjnym.

W świetle rosnącej wagi doradztwa zawodowego w procesie **kształtowania świadomych decyzji edukacyjno-zawodowych młodzieży**, uzasadnione wydaje się podjęcie działań w kierunku **zwiększenia dostępności etatowych doradców zawodowych** lub wzmocnienia systemowego zaplecza organizacyjnego dla funkcji doradczej. Może to obejmować:

- zwiększenie wymiaru godzinowego na realizację doradztwa w szkołach,
- wyodrębnienie stanowisk doradców z odpowiednim przygotowaniem merytorycznym,
- wsparcie rozwoju zawodowego nauczycieli pełniących tę rolę,
- stworzenie lokalnych sieci współpracy doradców i nauczycieli zawodu w celu wymiany dobrych praktyk.

Działania te mogą istotnie przyczynić się do **profesjonalizacji doradztwa zawodowego** w szkołach branżowych i zwiększenia jego wpływu na decyzje edukacyjne oraz przyszłą aktywność zawodową uczniów.

W ramach jednego z kluczowych pytań ankietowych, respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy w ciągu ostatnich dwóch lat uczestniczyli w szkoleniach z zakresu doradztwa zawodowego. **52% badanych zadeklarowało udział w tego rodzaju formach doskonalenia zawodowego**, natomiast **48% nie uczestniczyło w żadnym szkoleniu** poświęconym tej tematyce.

Taki rozkład odpowiedzi może świadczyć o **rosnącej świadomości znaczenia doradztwa zawodowego w procesie edukacyjnym** – ponad połowa ankietowanych wykazuje postawę aktywnego rozwoju kompetencji w tym obszarze. Jest to szczególnie istotne w kontekście roli, jaką doradztwo pełni we wspieraniu uczniów w planowaniu ścieżek edukacyjnych i zawodowych oraz w przygotowaniu do wejścia na dynamicznie zmieniający się rynek pracy.

Z drugiej strony, **relatywnie wysoki odsetek osób nieuczestniczących w żadnym szkoleniu** wskazuje na istnienie istotnych barier utrudniających dostęp do doskonalenia zawodowego. Wśród możliwych przyczyn można wymienić:

- **niewystarczającą dostępność oferty szkoleniowej** odpowiadającej potrzebom nauczycieli i doradców,
- **ograniczenia czasowe** wynikające z przeciążenia obowiązkami dydaktycznymi,
- **brak mechanizmów wspierających organizacyjnie i finansowo rozwój zawodowy** kadry,
- **niską motywację** wynikającą z braku systemowego uznania roli doradztwa zawodowego lub niedostatecznej promocji wartości tych szkoleń.

Tego rodzaju dysproporcja może prowadzić do **istotnych różnic w poziomie przygotowania osób realizujących doradztwo zawodowe** w szkołach branżowych, a co za tym idzie – do zróżnicowanej jakości i skuteczności udzielanego uczniom wsparcia. W konsekwencji, uczniowie z różnych placówek mogą otrzymywać nierówny dostęp do informacji, inspiracji zawodowych i profesjonalnego towarzyszenia w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych.

W świetle powyższych ustaleń, zasadne wydaje się **opracowanie i wdrożenie kompleksowego systemu wspierania rozwoju zawodowego nauczycieli i doradców zawodowych** zaangażowanych w realizację działań doradczych. Proponowane rozwiązania mogą obejmować m.in.:

- organizację **cyklicznych szkoleń wewnętrznych i lokalnych warsztatów** doskonalących,
- **udostępnianie materiałów edukacyjnych w formatach cyfrowych**, w tym scenariuszy zajęć, filmów instruktażowych i przykładów dobrych praktyk,
- rozwój **platform współpracy i wymiany doświadczeń** między doradcami zawodowymi, np. w formie sieci wsparcia metodycznego,
- **budowę systemu certyfikacji i mikrokwalifikacji**, potwierdzających kompetencje doradców zawodowych w zakresie pracy z młodzieżą i analiz rynku pracy.

Działania te nie tylko przyczyniłyby się do podniesienia poziomu profesjonalizacji doradztwa zawodowego w szkołach, lecz również wpłynęłyby na **zwiększenie spójności i efektywności systemu wspierania uczniów w procesie planowania ich przyszłości edukacyjno-zawodowej**.

3.1.2. Obszary doskonalenia zawodowego kadry szkół zawodowych w obszarze doradztwa zawodowego

Współczesne doradztwo zawodowe w szkołach branżowych i technikach staje się jednym z kluczowych elementów systemu edukacyjnego, odpowiadającym na dynamiczne przemiany społeczne, technologiczne i gospodarcze. Realizacja wysokiej jakości usług doradczych wymaga od nauczycieli i doradców zawodowych nie tylko interdyscyplinarnej wiedzy, ale również bieżącej aktualizacji kompetencji – zarówno w wymiarze merytorycznym, jak i metodycznym. W kontekście systemowym obowiązek ten wynika wprost z zapisów **Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego** (Dz.U. 2019 poz. 325), które definiuje zakres tematyczny oraz sposób organizacji doradztwa zawodowego na poszczególnych etapach edukacyjnych.

Zgodnie z § 3 ust. 1 i 2 rozporządzenia, doradztwo zawodowe powinno obejmować pięć kluczowych obszarów programowych:

1. Poznawanie własnych zasobów,
2. Świat zawodów i rynek pracy,
3. Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie,
4. Planowanie kariery edukacyjno-zawodowej,
5. Współpraca z otoczeniem oraz stosowanie nowoczesnych narzędzi, w tym IT.

Taka struktura treści doradczych powinna przekładać się bezpośrednio na profil kompetencyjny osób realizujących doradztwo, co było główną przesłanką do przeprowadzenia badań w prezentowanym rozdziale. Celem analizy było rozpoznanie, które z wymienionych obszarów stanowią dla doradców zawodowych i nauczycieli wyzwanie, a które są już dobrze opanowane i rozwinięte w praktyce edukacyjnej.

Przeprowadzone badania ankietowe miały na celu identyfikację rzeczywistych potrzeb szkoleniowych kadry realizującej doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych kształcących w zawodach z branży budowlanej, ze szczególnym uwzględnieniem dziedziny prac wykończeniowych. Pytania ankietowe zostały tak zaprojektowane, aby umożliwić analizę zarówno poziomu samooceny kompetencji, jak i zainteresowań tematycznych związanych z doskonaleniem zawodowym.

Uzyskane wyniki stanowią nie tylko diagnostyczny obraz aktualnego stanu wiedzy i umiejętności doradców, ale również **punkt wyjścia do budowy zindywidualizowanej oferty szkoleniowej** w ramach działań Branżowego Centrum Umiejętności (BCU-PW). Ich wartość aplikacyjna polega na tym, że umożliwiają dostosowanie treści i form szkoleń do faktycznych potrzeb odbiorców, zgodnych z ramami programowymi określonymi w przepisach prawa oświatowego.

W kolejnych podrozdziałach zaprezentowano szczegółowe dane dotyczące poziomu kompetencji respondentów w poszczególnych obszarach treści doradztwa zawodowego oraz preferowanych tematów szkoleń, z uwzględnieniem takich zagadnień jak:

- wspieranie uczniów w **autoanalizie zasobów** i budowie poczucia sprawczości,
- orientacja w zawodach przyszłości i **nowoczesnych metodach analizy rynku pracy**,
- przygotowanie uczniów do **uczenia się przez całe życie** oraz planowania kariery w perspektywie długofalowej,
- **stosowanie narzędzi cyfrowych i sztucznej inteligencji** w pracy doradcy,
- wdrażanie **coachingowego i mentoringowego podejścia** w indywidualnym wsparciu młodzieży.

Syntetyzując, rozdział 3.1.2 stanowi próbę odpowiedzi na pytanie, w jakich obszarach zawodowych nauczyciele i doradcy potrzebują wsparcia, aby skutecznie realizować zadania doradcze w zgodzie z aktualnym stanem prawnym, wyzwaniem edukacji zawodowej oraz oczekiwaniami rynku pracy. Wyniki te mają służyć jako narzędzie do **optymalizacji oferty szkoleniowej** oraz formowania rekomendacji dla decydentów, dyrektorów szkół i instytucji wspierających rozwój zawodowy nauczycieli.

Potrzeby szkoleniowe kadry w obszarze samoocena poziomu kwalifikacji zawodowych respondentów w określonych obszarach zawodowych

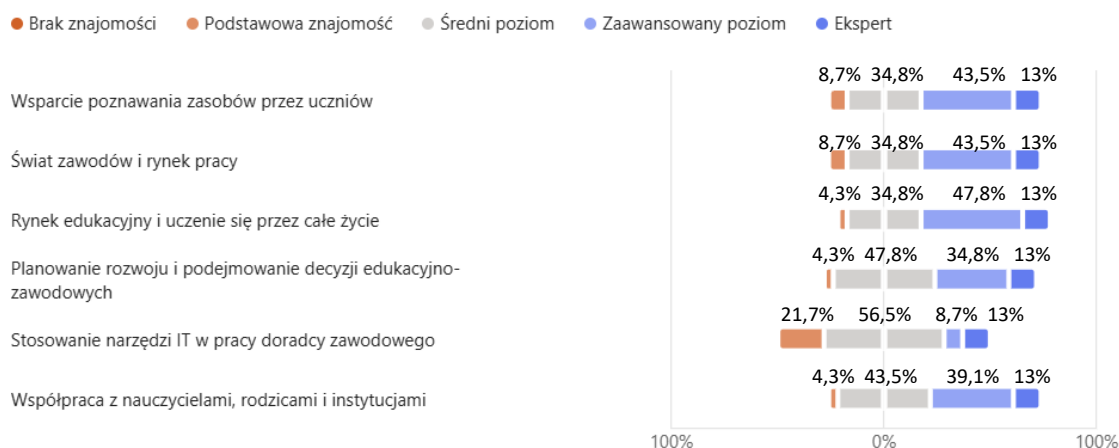
W świetle wyników przedstawionych na **rysunku nr 4**, respondenci generalnie oceniają swoje kwalifikacje zawodowe jako wysokie, szczególnie w obszarach związanych z rynkiem edukacyjnym i ideą uczenia się przez całe życie, orientacją w świecie zawodów oraz rynkiem pracy, a także planowaniem rozwoju edukacyjno-zawodowego i współpracą z otoczeniem edukacyjnym – w tym nauczycielami, rodzicami oraz instytucjami. Wymienione obszary są zgodne z wymaganiami określonymi w **rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r.** i stanowią podstawę programową szkolnego systemu doradztwa zawodowego. Dominacja ocen na poziomie **zaawansowanym lub eksperckim** świadczy o znacznym doświadczeniu zawodowym ankietowanych oraz o ich kompetencyjnym przygotowaniu do realizacji podstawowych zadań doradczych.

Pomimo pozytywnego ogólnego obrazu, analiza wyników ujawnia również **istotne obszary wymagające intensyfikacji działań rozwojowych**. Szczególną uwagę zwraca **stosunkowo niski poziom samooceny w zakresie wykorzystywania narzędzi informatycznych (IT)** w pracy doradcy zawodowego. Znaczna część respondentów deklaruje w tym obszarze jedynie **podstawowy lub średni poziom umiejętności**, co może wskazywać na niedostateczne przygotowanie do pracy z nowoczesnymi technologiami, które są nieodzowne w cyfrowym środowisku edukacyjnym.

Ten deficyt kompetencyjny staje się szczególnie istotny w kontekście **postępującej cyfryzacji doradztwa edukacyjno-zawodowego**, w tym wdrażania zdalnych form wsparcia (e-doradztwa), platform do analizy predyspozycji zawodowych, baz danych o rynku pracy, systemów AI wspierających planowanie kariery czy tworzenia e-portfolio. Niedostateczne przygotowanie w tym zakresie może nie tylko ograniczać skuteczność działań doradczych, lecz również utrudniać uczniom korzystanie z nowoczesnych, interaktywnych form planowania kariery, które w coraz większym stopniu stają się standardem w europejskich systemach edukacyjnych (por. CEDEFOP, 2025; CEDEFOP et al., 2021a, CEDEFOP, 2023d).

Co więcej, rozbieżności w samoocenie wiedzy o rynku pracy również wymagają dalszej analizy. Różnice te mogą wynikać z **niejednolitego dostępu do specjalistycznych źródeł informacji**, zróżnicowanego poziomu kontaktów z otoczeniem gospodarczym lub braku systematycznych

szkoleń aktualizujących wiedzę w tym zakresie. W warunkach szybkich zmian struktury zatrudnienia oraz pojawiania się zawodów przyszłości, aktualność i trafność informacji przekazywanej uczniom przez doradców zawodowych staje się czynnikiem krytycznym dla ich decyzji edukacyjnych i zawodowych.



Rys. 4. Poziom kwalifikacji zawodowych respondentów w określonych obszarach zawodowych (N=23).

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie zgromadzonych danych rekomenduje się:

- **Zwiększenie dostępności specjalistycznych szkoleń z zakresu stosowania narzędzi IT** w doradztwie zawodowym, w tym narzędzi do analizy potencjału ucznia, prowadzenia konsultacji online oraz tworzenia e-portfolio i cyfrowej marki osobistej.
- **Wprowadzenie obligatoryjnych modułów e-learningowych** dla doradców zawodowych, umożliwiających aktualizację wiedzy o rynku pracy i nowoczesnych technologiach wspierających planowanie kariery.
- **Rozwijanie kompetencji cyfrowych** doradców w zakresie wykorzystania aplikacji diagnostycznych, interaktywnych zasobów edukacyjnych (np. platform Genially, Canva) oraz narzędzi AI i big data.
- **Stworzenie regionalnych lub krajowych platform współpracy doradców**, umożliwiających dzielenie się zasobami, materiałami i doświadczeniami w zakresie wykorzystania technologii w doradztwie.

Podsumowując, wysoki poziom kompetencji doradców w klasycznych obszarach doradztwa zawodowego wymaga dziś uzupełnienia o **biegłość w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych**, bez których nowoczesne i skuteczne doradztwo zawodowe nie może być realizowane. W warunkach gospodarki opartej na wiedzy i kompetencjach, cyfrowa transformacja doradztwa nie powinna być postrzegana jako opcjonalna – staje się ona koniecznością systemową.

Potrzeby szkoleniowe kadry w obszarze poznawanie własnych zasobów przez uczniów

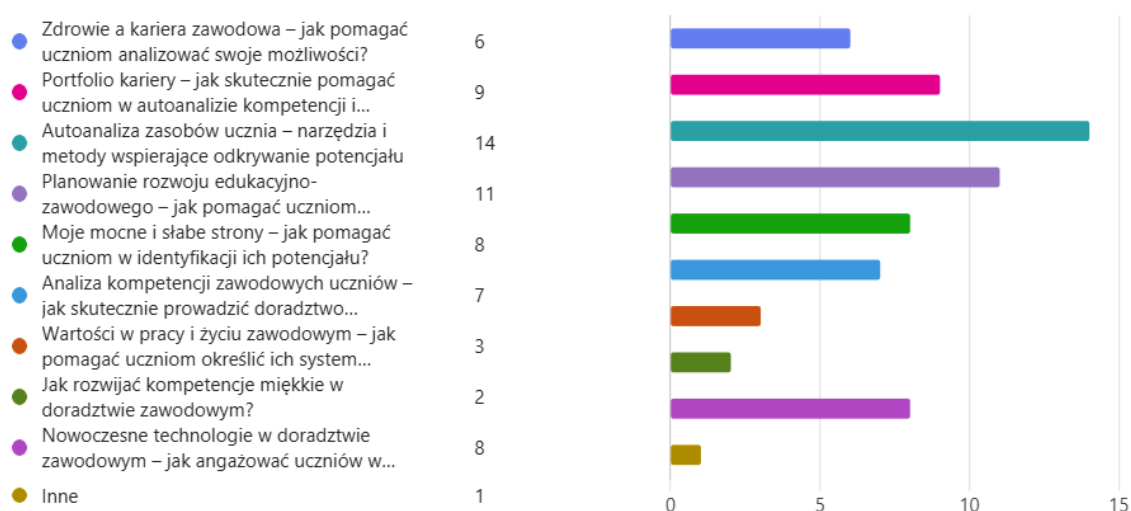
Jednym z kluczowych komponentów doradztwa zawodowego, wskazanym w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. 2019 poz. 325), jest wspieranie uczniów w poznawaniu własnych zasobów, takich jak zainteresowania, predyspozycje, wartości czy mocne i słabe strony. Kompetencja ta stanowi fundament procesu planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej, ponieważ od poziomu samoświadomości ucznia zależy trafność podejmowanych przez niego decyzji edukacyjnych i zawodowych. W dobie dynamicznych zmian na rynku pracy oraz rosnącej złożoności wyborów edukacyjnych, wspieranie młodzieży w zakresie autoanalizy staje się nie tylko potrzebą, lecz koniecznością systemową.

Wyniki przeprowadzonych badań, zobrazowane na **rysunku 5**, wskazują na wyraźne zainteresowanie respondentów tematyką związaną z rozwijaniem swoich kompetencji umożliwiających uczniom lepsze poznanie siebie. Respondenci mieli możliwość wskazania maksymalnie trzech tematów szkoleń, które ich zdaniem najlepiej odpowiadają potrzebom rozwojowym w tym obszarze.

Najczęściej wybieranym tematem było „**Autoanaliza zasobów ucznia – narzędzia i metody wspierające odkrywanie potencjału**” (20%), co jednoznacznie wskazuje na potrzebę wzmocnienia doradców zawodowych w zakresie stosowania narzędzi diagnostycznych oraz metod pedagogicznych ułatwiających uczniom refleksję nad własnymi zasobami. Temat ten jest kluczowy dla wczesnego etapu doradztwa i ma znaczący wpływ na efektywność dalszych działań planistycznych.

Drugie miejsce zajęła kwestia „**Moje mocne i słabe strony – jak pomagać uczniom w identyfikacji ich potencjału**” (16%). Wskazuje to, że doradcy poszukują wsparcia

metodycznego w zakresie prowadzenia rozmów, ćwiczeń i warsztatów, które pozwalają uczniom na pogłębioną samoocenę. W kontekście współczesnych trendów edukacyjnych i potrzeb rynku pracy, nacisk na rozwój samoświadomości jest zgodny z założeniami edukacji spersonalizowanej oraz podejściem skoncentrowanym na uczniu (student-centered guidance).



Rys. 5. Wybrane tematy szkoleń związane z obszarem „Poznanie własnych zasobów przez uczniów” (N=23).
Źródło: opracowanie własne.

Trzecim najczęściej wybieranym tematem było **„Planowanie rozwoju edukacyjno-zawodowego – jak pomagać uczniom?” (13%)**, co odzwierciedla potrzebę wspierania uczniów w procesie formułowania realistycznych i elastycznych planów kariery. Z perspektywy badaczy i praktyków doradztwa istotne jest tu łączenie informacji uzyskanych w procesie autoanalizy z wiedzą o rynku edukacyjnym i zawodowym – tylko wtedy planowanie ma charakter strategiczny i możliwy do wdrożenia.

Zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem cieszyły się tematy związane z rozwojem kompetencji miękkich uczniów oraz zagadnienia dotyczące wartości w pracy i życiu zawodowym. Taki rozkład może mieć kilka przyczyn. Po pierwsze, możliwe jest, że doradcy zawodowi uznają te obszary za mniej pilne lub wystarczająco opanowane. Po drugie, niskie zainteresowanie może wynikać z braku gotowych narzędzi dydaktycznych umożliwiających

skuteczną realizację tych tematów lub z niedostatecznej świadomości ich znaczenia dla kształtowania postaw prozawodowych i obywatelskich wśród uczniów.

Wnioski z tego podrozdziału prowadzą do rekomendacji, według których działania rozwojowe dla doradców zawodowych powinny koncentrować się przede wszystkim na:

- podnoszeniu kompetencji w zakresie autoanalizy zasobów ucznia,
- pogłębianiu umiejętności wspierania ucznia w procesie samooceny,
- rozwijaniu praktyk związanych z planowaniem rozwoju edukacyjno-zawodowego,
- oraz wzmacnianiu roli kompetencji miękkich i wartości jako fundamentów świadomego zarządzania własną karierą.

Warto również w dalszych działaniach szkoleniowych promować **innowacyjne podejścia dydaktyczne**, w tym metody coachingowe, mentoringowe, storytelling czy wykorzystanie multimediów, które mogą pomóc doradcom w skutecznym realizowaniu omawianych tematów.

Potrzeby szkoleniowe kadry w obszarze świat zawodów i rynek pracy

Zrozumienie mechanizmów funkcjonowania rynku pracy oraz struktury zawodów stanowi jeden z filarów skutecznego doradztwa zawodowego, umożliwiając uczniom nie tylko identyfikację dostępnych ścieżek kariery, ale także świadome podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych w kontekście zmieniających się realiów społeczno-gospodarczych.

Współczesny rynek pracy, poddawany wpływowi globalnych megatrendów, takich jak automatyzacja, cyfryzacja czy transformacja ekologiczna, stawia przed doradcami nowe wyzwania w zakresie dostarczania aktualnych, rzetelnych i praktycznych informacji zawodowych. W tym kontekście nieodzowna staje się znajomość zawodów przyszłości, kompetencji przekrojowych oraz umiejętność pracy z danymi rynku pracy, w tym ich interpretacji i przekładania na język zrozumiały dla młodych ludzi.

Wyniki badania zaprezentowane na **rysunku 6** pokazują, że respondenci – nauczyciele oraz doradcy zawodowi – są świadomi tych wyzwań i wyrażają zainteresowanie tematami szkoleń, które odpowiadają na aktualne potrzeby edukacyjne w tym zakresie.



Rys. 6. Wybrane tematy szkoleń związane z obszarem „Świat zawodów i rynek pracy” (N=23).

Źródło: opracowanie własne.

Największą popularnością cieszyły się tematy szkoleń dotyczące **mapowania rynku pracy i nauki identyfikowania przez uczniów potencjalnych ścieżek zawodowych** (19%). Taki wybór świadczy o zapotrzebowaniu na praktyczne narzędzia i metody dydaktyczne, które pozwalają młodzieży lepiej zrozumieć strukturalne zmiany zachodzące na rynku zatrudnienia oraz skutecznie planować przyszłość zawodową w oparciu o realne i osiągalne cele.

Równie wysoką liczbę wskazań (po 17%) uzyskały dwa kolejne obszary:

- **zawody przyszłości i kluczowe kompetencje niezbędne na zmieniającym się rynku pracy,**
- **nowoczesne metody poznawania rynku pracy z wykorzystaniem technologii.**

Wskazuje to na wzrastające zrozumienie potrzeby dostosowania edukacji zawodowej do prognozowanych trendów gospodarczych, takich jak wzrost znaczenia zielonych zawodów, profesji związanych z IT i automatyzacją czy zawodów hybrydowych, łączących kompetencje techniczne z interpersonalnymi. Uczestnicy badania dostrzegają również potencjał narzędzi cyfrowych, takich jak interaktywne platformy, symulacje rynku pracy, narzędzia do analizy ścieżek kariery (career mapping tools), które znacząco podnoszą efektywność procesu doradczego i jego atrakcyjność dla uczniów.

Nieco mniejsze, lecz nadal istotne zainteresowanie wzbudziły szkolenia dotyczące **analizy i wykorzystania informacji o rynku pracy** (12%) oraz **współpracy szkół zawodowych z pracodawcami** (10%). Obydwa tematy są kluczowe z punktu widzenia integracji doradztwa zawodowego z otoczeniem społeczno-gospodarczym i wskazują na potrzebę umacniania funkcji pomostowej, jaką pełni szkoła między edukacją a zatrudnieniem. Współpraca z pracodawcami umożliwia nie tylko lepsze dopasowanie treści kształcenia do realiów rynku pracy, ale także tworzenie ofert staży, wizyt studyjnych czy mentoringu, które mają nieocenioną wartość edukacyjną i motywacyjną dla uczniów.

Tematy, które uzyskały najmniej wskazań – takie jak **indywidualne dopasowanie zawodów do kwalifikacji uczniów, metody wyszukiwania ofert pracy, czy analiza oczekiwań pracodawców** – mogą być postrzegane przez respondentów jako mniej innowacyjne lub już wystarczająco opanowane. Alternatywnie, ich niska popularność może świadczyć o potrzebie ponownego zdefiniowania i lepszego wypromowania ich znaczenia w nowoczesnym doradztwie zawodowym.

Podsumowując, wyniki badania jednoznacznie wskazują na rosnące zapotrzebowanie na:

- aktualną wiedzę o rynku pracy i zawodach przyszłości,
- narzędzia cyfrowe i metody mapowania ścieżek kariery,
- oraz mechanizmy współpracy między szkołami a pracodawcami.

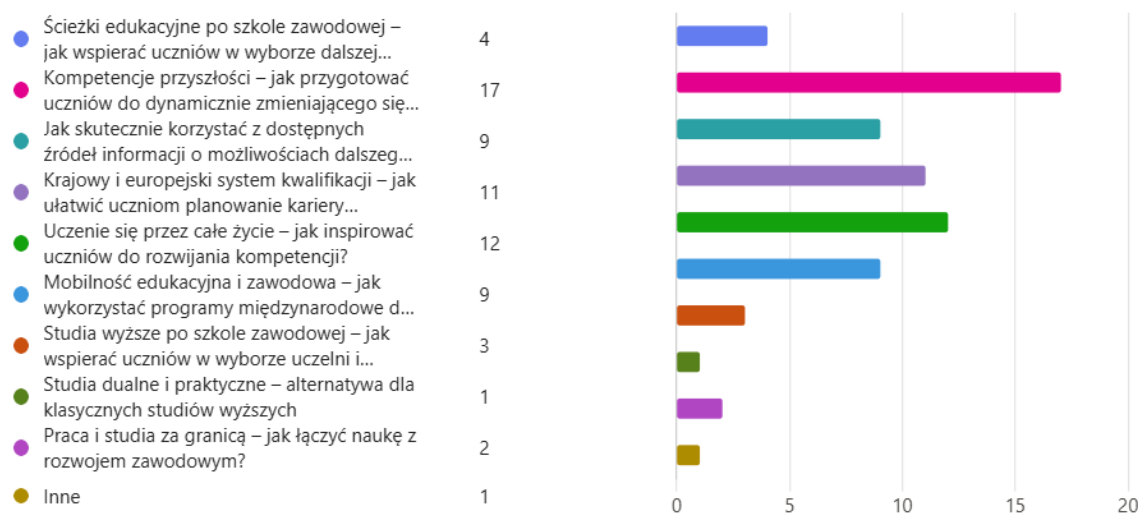
Rekomenduje się więc intensyfikację szkoleń skoncentrowanych na dostarczaniu praktycznych strategii i narzędzi pracy z uczniami w zakresie orientacji zawodowej, z naciskiem na elastyczność, adaptacyjność oraz zdolność przewidywania trendów. Takie podejście umożliwia nie tylko lepsze przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy, lecz także wspiera rozwój ich kompetencji przyszłości (future skills), niezbędnych w gospodarce 4.0 i nadchodzącej erze Przemysłu 5.0 (por. World Economic Forum, 2023, Rikalović, A., 2023).

Potrzeby szkoleniowe kadry w obszarze rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie

Wyniki badania ankietowego przedstawione na rys. 7 wskazują, że obszar edukacji ustawicznej i orientacji w systemie edukacyjnym jest istotnym kierunkiem doskonalenia zawodowego nauczycieli i doradców. Największe zainteresowanie wzbudził temat „**Kompetencje przyszłości – jak przygotować uczniów do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy?**”

(25%). Wynik ten potwierdza rosnącą świadomość kadry edukacyjnej w zakresie konieczności dostosowania programów wsparcia uczniów do zmiennych warunków społeczno-gospodarczych, w których coraz większą rolę odgrywają kompetencje przekrojowe, takie jak krytyczne myślenie, elastyczność, kreatywność czy uczenie się przez całe życie (World Economic Forum, 2023).

Drugim pod względem popularności tematem okazało się **„Uczenie się przez całe życie – jak inspirować uczniów do rozwijania kompetencji?”** (17%). Wybór ten świadczy o uznaniu znaczenia edukacji ustawicznej jako fundamentu dla przyszłej aktywności zawodowej i osobistej. W kontekście szybkiego tempa zmian technologicznych oraz konieczności cyklicznej aktualizacji wiedzy, umiejętność samodzielnego uczenia się i adaptowania do nowych warunków staje się kluczowym zasobem kapitału ludzkiego. Zgodnie z raportem OECD „Skills Outlook 2021: Learning for Life”, rozwijanie postaw sprzyjających uczeniu się przez całe życie, takich jak motywacja wewnętrzna, elastyczność poznawcza i gotowość do aktualizacji kompetencji, jest niezbędne dla skutecznego funkcjonowania jednostek w zmieniającym się środowisku pracy i społeczeństwie.



Rys. 7. Wybrane tematy szkoleń związane z obszarem „Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie” (N=23).
Źródło: opracowanie własne.

Na trzecim miejscu uplasowały się ex aequo dwa zagadnienia (13%): **„Jak skutecznie korzystać z dostępnych źródeł informacji o możliwościach dalszego kształcenia?”** oraz **„Krajowy i europejski system kwalifikacji – jak ułatwić uczniom planowanie kariery?”**. Oba tematy

wskazują na zapotrzebowanie w zakresie orientowania uczniów w ofertach edukacyjnych oraz wspierania ich w poruszaniu się po złożonych strukturach systemów kwalifikacji. Wiedza na temat uznawalności kwalifikacji i dostępnych ścieżek edukacyjnych – zarówno w Polsce, jak i w krajach europejskich – nabiera szczególnego znaczenia w kontekście mobilności edukacyjnej i zawodowej.

Mniej wskazań dotyczyło tematów takich jak mobilność edukacyjna i zawodowa, studia wyższe czy kształcenie dualne. Szczególnie niskie zainteresowanie (poniżej 10%) budziły tematy związane z pracą i studiowaniem za granicą, co może wynikać z ograniczonego zapotrzebowania na taką wiedzę w środowiskach lokalnych lub z braku doświadczenia doradców zawodowych w tym zakresie. Warto jednak podkreślić, że umiędzynarodowienie kształcenia oraz mobilność edukacyjna pozostają elementami strategii rozwoju kapitału ludzkiego w Unii Europejskiej, dlatego wskazane jest dalsze promowanie tych zagadnień w programach szkoleń doradców zawodowych.

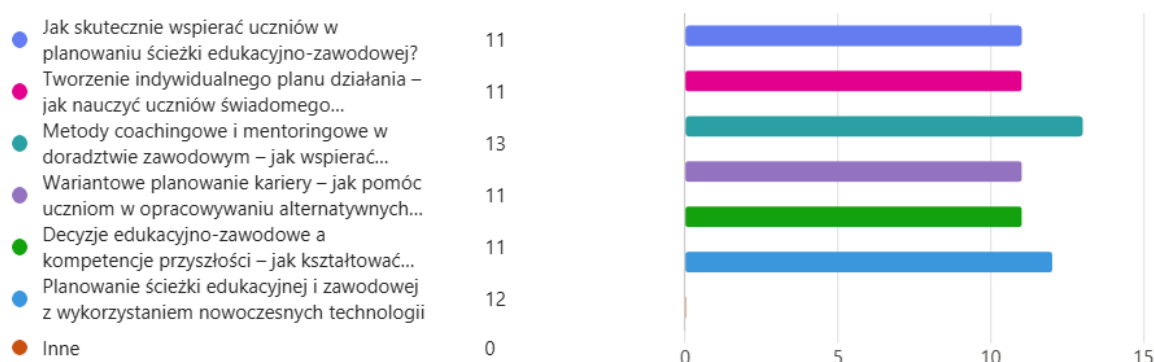
Wnioski z przeprowadzonej analizy sugerują, że **priorytetami w zakresie doskonalenia zawodowego powinny być szkolenia dotyczące kompetencji przyszłości, promowania uczenia się przez całe życie oraz budowania zdolności doradców zawodowych do wspierania uczniów w podejmowaniu świadomych decyzji edukacyjnych**. Niezbędne wydaje się także rozwijanie umiejętności krytycznego korzystania z baz informacji edukacyjnych oraz znajomości struktury krajowego i europejskiego systemu kwalifikacji.

Potrzeby szkoleniowe kadry w obszarze planowanie przez ucznia własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych

Planowanie rozwoju edukacyjno-zawodowego ucznia stanowi jeden z kluczowych filarów skutecznego doradztwa zawodowego, co znajduje odzwierciedlenie zarówno w treściach programowych określonych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego, jak i w międzynarodowych standardach wspierania świadomego wyboru ścieżek kariery przez młodzież (OECD, 2021b). Umiejętność planowania i podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych jest szczególnie istotna w kontekście szybko zmieniającego się rynku pracy, niepewności związanej z przyszłością zawodową oraz rosnącego znaczenia kompetencji przekrojowych (transversal skills).

Wyniki badania przedstawione na rysunku 8 pokazują, że badani doradcy zawodowi dostrzegają szeroki zakres tematów wymagających doskonalenia, przy czym rozkład wskazań jest stosunkowo równomierny. Największym zainteresowaniem cieszył się temat: **„Metody coachingowe i mentoringowe w doradztwie zawodowym – jak wspierać uczniów w podejmowaniu decyzji?”** (19%). Wskazuje to na rosnącą świadomość znaczenia indywidualizacji procesu doradczego oraz potrzebę stosowania nowoczesnych metod wspierających autonomię uczniów w planowaniu ich ścieżek kariery. Coaching i mentoring są uznawane za szczególnie efektywne podejścia wspierające rozwój kompetencji decyzyjnych oraz refleksyjność uczniów. Badania wskazują, że mentoring może znacząco poprawić rozwój kariery studentów poprzez wsparcie psychospołeczne i zawodowe, co z kolei ułatwia ich rozwój zawodowy. Ponadto, coaching i mentoring, jako formy indywidualnego wsparcia, są skuteczne w pomaganiu młodym ludziom w zarządzaniu ich karierami, umożliwiając im dokonywanie świadomych wyborów edukacyjnych i zawodowych (Cedefop, 2015).

Drugie miejsce zajęło zagadnienie **„Planowanie ścieżki edukacyjnej i zawodowej z wykorzystaniem nowoczesnych technologii”** (17%), co jest zgodne z wynikami wcześniejszych podrozdziałów, w których również akcentowano znaczenie cyfryzacji w pracy doradczej. Użycie cyfrowych narzędzi, aplikacji i platform kariery staje się coraz bardziej istotnym elementem w procesie doradzania – zarówno w kontekście efektywności, jak i atrakcyjności form przekazu.



Rys. 8. Wybrane tematy szkoleń związane z obszarem „Planowanie przez ucznia własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych” (N=23).

Źródło: opracowanie własne.

Pozostałe tematy uzyskały zbliżony poziom wskazań, co potwierdza istnienie zróżnicowanych, lecz równorzędnych potrzeb szkoleniowych:

- **„Jak skutecznie wspierać uczniów w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej?” (16%)** – ogólny temat pokazujący zapotrzebowanie na uporządkowaną metodykę doradczą;
- **„Tworzenie indywidualnego planu działania – jak nauczyć uczniów świadomego planowania kariery?” (16%)** – temat związany z praktycznym wdrażaniem narzędzi planowania;
- **„Wariantowe planowanie kariery – jak pomóc uczniom w opracowywaniu alternatywnych ścieżek rozwoju?” (16%)** – sygnalizujący potrzebę przygotowania młodzieży do elastyczności na rynku pracy;
- **„Decyzje edukacyjno-zawodowe a kompetencje przyszłości – jak kształtować elastyczne podejście do kariery?” (16%)** – akcentujący adaptacyjność i przygotowanie na nieoczywiste scenariusze zawodowe.

Brak wskazań na odpowiedź „Inne” (0%) świadczy o dobrze dopasowanym katalogu zagadnień szkoleniowych, uwzględniających aktualne wyzwania i potrzeby doradców.

Podsumowując, wyniki jednoznacznie wskazują na potrzebę równoczesnego rozwoju kompetencji w zakresie tradycyjnych oraz nowoczesnych form wspierania planowania kariery uczniów. Szczególną uwagę należy zwrócić na dalsze popularyzowanie narzędzi coachingowych i mentoringowych, jako skutecznych metod wspierających indywidualizację doradztwa. Jednocześnie nieodzowne jest wzmacnianie cyfrowych kompetencji doradców, co pozwoli na efektywne wykorzystanie dostępnych technologii w projektowaniu ścieżek edukacyjno-zawodowych oraz w kształtowaniu kompetencji przyszłości – elastyczności, samoświadomości i umiejętności podejmowania decyzji w warunkach niepewności (World Economic Forum, 2023).

Potrzeby szkoleniowe kadry w obszarze stosowaniem narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego i metod aktywizujących

Rozwój technologii cyfrowych oraz ich rosnące znaczenie w edukacji i rynku pracy sprawiają, że kompetencje cyfrowe doradców zawodowych stają się niezbędnym elementem

skutecznego wspierania uczniów w planowaniu ścieżek edukacyjno-zawodowych. W kontekście cyfryzacji usług doradczych, wdrażania platform do analizy predyspozycji zawodowych, zdalnych form kontaktu, aplikacji opartych na sztucznej inteligencji oraz narzędzi do tworzenia e-portfolio, umiejętność posługiwania się technologiami staje się standardem zawodowym (Cedefop & OECD, 2024; OECD, 2023).

Wyniki badań przedstawione na rysunku 9 wskazują, że najczęściej wskazywanym obszarem zainteresowania szkoleniowego wśród doradców zawodowych jest „stosowanie cyfrowych narzędzi w doradztwie zawodowym” (19%). Może to oznaczać potrzebę integracji nowoczesnych narzędzi edukacyjnych z codzienną praktyką doradczą, aby zwiększyć atrakcyjność i efektywność zajęć. Wysoką pozycję zajęły również tematy związane z tworzeniem e-portfolio, budowaniem cyfrowej marki osobistej uczniów, obsługą platform kariery (np. LinkedIn), a także wykorzystaniem sztucznej inteligencji w doradztwie – wszystkie te tematy uzyskały po 13% wskazań.



Rys. 9. Wybrane tematy szkoleń powiązane ze stosowaniem narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego (N=23).

Źródło: opracowanie własne.

Takie rezultaty jednoznacznie wskazują na rosnącą świadomość potrzeby wdrażania technologii wspierających rozwój kariery. Doradcy zawodowi zauważają, że skuteczne przygotowanie uczniów do rynku pracy wymaga znajomości narzędzi, które nie tylko

pomagają w autoanalizie i planowaniu kariery, ale także są powszechnie wykorzystywane przez pracodawców.

Nieco mniejsze zainteresowanie (10%) wzbudziła tematyka analizy rynku pracy z użyciem narzędzi cyfrowych. Jeszcze niższe wskazania uzyskały tematy takie jak doradztwo online, gamifikacja, wykorzystanie narzędzi wizualnych (np. Canva, Genially) czy multimediiów (wideo, podcasty) – uzyskując od 6% do 7%. Wyniki te mogą świadczyć o ograniczonej świadomości potencjalnych korzyści płynących z tych rozwiązań lub o niedostatecznych kompetencjach cyfrowych, które ograniczają gotowość do ich wdrażania. Dlatego rekomenduje się nie tylko dalsze promowanie tego typu rozwiązań, ale także zapewnienie szkoleń pokazujących ich praktyczne zastosowanie i efektywność.

W dalszej części badania (rys. 10) analizowano zainteresowanie tematyką doskonalenia warsztatu pracy doradczej i nauczycielskiej. Największym zainteresowaniem cieszyły się: „gry i symulacje w doradztwie zawodowym” (19%) oraz „nowoczesne technologie w pracy doradcy” (19%). Obie te kategorie wskazują na rosnącą potrzebę tworzenia angażujących, interaktywnych form prowadzenia zajęć, które skutecznie aktywizują uczniów i sprzyjają lepszemu przyswajaniu treści doradczych.

Na trzecim miejscu uplasował się temat „umiejętność motywowania uczniów” (17%), który wskazuje na potrzebę rozwijania kompetencji miękkich doradców, szczególnie w zakresie pracy z uczniami o niskim poziomie zaangażowania lub braku pomysłu na dalszą ścieżkę edukacyjną. Umiarkowane zainteresowanie budziły również „kreatywne metody warsztatowe” (12%) oraz „coaching i mentoring” (10%), co sugeruje, że te metody są już częściowo obecne w praktyce szkolnej, jednak wymagają dalszego pogłębienia.

Najmniejsze zainteresowanie dotyczyło tematu „organizacja targów zawodów i dni otwartych” (4%). Może to wynikać z rutynowości tych działań lub przekonania, że nie wymagają one pogłębienia wiedzy, a także z mniejszych możliwości organizacyjnych w niektórych szkołach.



Rys. 10. Wybrane tematy szkoleń powiązane z doskonaleniem warsztatu pracy doradcy zawodowego i nauczycieli (N=23).

Źródło: opracowanie własne.

Zidentyfikowane potrzeby szkoleniowe wskazują na konieczność opracowania i wdrożenia kompleksowych programów rozwoju kompetencji cyfrowych i metodycznych kadry doradczej. Szczególny nacisk powinien zostać położony na:

- integrację narzędzi cyfrowych z praktyką doradczą (w tym e-portfolio, platformy kariery, narzędzia do diagnozy kompetencji),
- wdrażanie aktywizujących metod pracy (gry, symulacje, storytelling),
- rozwijanie kompetencji miękkich doradców, zwłaszcza w obszarze motywowania uczniów,
- edukację w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji w doradztwie (np. systemy rekomendacji ścieżek kariery).

Wdrażanie powyższych rozwiązań powinno iść w parze z systemowym wsparciem doradców zawodowych – zarówno w zakresie infrastruktury technicznej, jak i dostępu do szkoleń, materiałów dydaktycznych oraz platform wymiany doświadczeń.

Podsumowanie i rekomendacje

Analiza wyników badań przeprowadzonych wśród nauczycieli i doradców zawodowych szkół branżowych kształcących w zawodach z branży budowlanej, w tym szczególnie w dziedzinie prac wykończeniowych, pozwoliła na kompleksowe zdiagnozowanie obszarów wymagających

wsparcia w zakresie doskonalenia zawodowego. Badanie, osadzone w ramach regulacyjnych wyznaczonych przez Rozporządzenie MEN z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego, umożliwiło ocenę poziomu kompetencji kadry w kluczowych obszarach programowych oraz identyfikację preferencji dotyczących tematyki i form przyszłych szkoleń. Wyniki wskazują, że chociaż wielu respondentów deklaruje zaawansowany poziom wiedzy i umiejętności w takich obszarach jak rynek edukacyjny, planowanie kariery czy współpraca z otoczeniem, to jednocześnie zauważalne są luki kompetencyjne, szczególnie w zakresie stosowania narzędzi IT, nowoczesnych technologii, mentoringu oraz rozwijania u uczniów postaw sprzyjających uczeniu się przez całe życie.

Szczególne znaczenie mają te obszary, które łączą się z nowymi wyzwaniami współczesnego doradztwa – jak cyfryzacja usług edukacyjnych, potrzeba adaptacyjności wobec zmieniającego się rynku pracy oraz konieczność wsparcia uczniów w autorefleksji i budowaniu wewnętrznej motywacji.

Na tej podstawie rekomenduje się, aby Branżowe Centrum Umiejętności Nr 1 w Radomiu opracowało ofertę szkoleniową ukierunkowaną na rozwój następujących kompetencji doradców zawodowych i nauczycieli:

1. W obszarze autoanalizy i samoświadomości uczniów:

- Autoanaliza zasobów ucznia – narzędzia i metody wspierające odkrywanie potencjału.
- Identyfikacja mocnych i słabych stron ucznia – narzędzia wspierające samoocenę.
- Planowanie rozwoju edukacyjno-zawodowego ucznia – metody integracji autoanalizy z informacją o rynku.

2. W obszarze świata zawodów i rynku pracy:

- Mapowanie rynku pracy i identyfikacja ścieżek zawodowych.
- Zawody przyszłości i kluczowe kompetencje (z uwzględnieniem Przemysłu 5.0).
- Nowoczesne metody poznawania rynku pracy – wykorzystanie narzędzi cyfrowych i big data.

3. W obszarze uczenia się przez całe życie i orientacji edukacyjnej:

- Kompetencje przyszłości i ich rozwijanie w szkole branżowej.
- Uczenie się przez całe życie – strategie inspiracji i budowania motywacji.

- Europejskie i krajowe systemy kwalifikacji – jak wspierać uczniów w poruszaniu się po ścieżkach edukacyjnych.

4. W obszarze planowania kariery i podejmowania decyzji:

- Coaching i mentoring w pracy doradczej.
- Wariantowe planowanie ścieżek kariery – jak rozwijać elastyczność i adaptacyjność ucznia.
- Tworzenie indywidualnego planu działania – projektowanie spersonalizowanych ścieżek edukacyjno-zawodowych.

5. W obszarze stosowania nowoczesnych narzędzi IT i metod aktywizujących:

- E-portfolio i budowanie cyfrowej marki osobistej ucznia.
- Wykorzystanie platform kariery (np. LinkedIn), aplikacji diagnostycznych oraz systemów rekomendacji ścieżek kariery.
- Gry, symulacje, storytelling i gamifikacja w doradztwie.
- Zastosowanie sztucznej inteligencji w doradztwie zawodowym.

Dla skutecznej realizacji powyższych działań rekomenduje się także:

- przygotowanie materiałów szkoleniowych w formacie online i blended-learning,
- tworzenie regionalnych sieci współpracy doradców,
- rozwój zasobów multimedialnych ułatwiających prowadzenie zajęć doradczych,
- integrację działań szkoleniowych z platformami zewnętrznymi (np. Europass, Euroguidance, Barometr zawodów).

Zaproponowane kierunki działań odpowiadają nie tylko zdiagnozowanym potrzebom uczestników badania, ale także światowym trendom w zakresie transformacji doradztwa zawodowego w kierunku cyfrowym, personalizowanym i opartym na dowodach. Ich realizacja może przyczynić się do podniesienia jakości doradztwa w szkołach branżowych oraz lepszego przygotowania młodzieży do wyzwań rynku pracy przyszłości.

3.1.3. Potrzeba wsparcia kadry w obszarze współpracy szkół zawodowych z otoczeniem w realizacji doradztwa zawodowego

Współpraca szkół zawodowych z otoczeniem społeczno-gospodarczym stanowi jeden z fundamentów skutecznego doradztwa zawodowego, pozwalający na lepsze przygotowanie uczniów do wejścia na rynek pracy. W realiach współczesnej edukacji zawodowej, której zadaniem jest nie tylko przekazywanie wiedzy, ale przede wszystkim kształtowanie praktycznych kompetencji i wspieranie świadomych decyzji edukacyjno-zawodowych, funkcjonowanie sieci współpracy pomiędzy szkołą, pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz środowiskiem lokalnym nabiera szczególnego znaczenia.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. 2019 poz. 325) wskazuje na konieczność realizacji działań doradczych w powiązaniu z rzeczywistością rynku pracy, m.in. poprzez kontakt uczniów z pracodawcami, instytucjami wspierającymi zatrudnienie czy przedstawicielami różnych zawodów (§ 3 ust. 2 pkt 5). W efekcie czego współpraca z otoczeniem społecznym i gospodarczym powinna stanowić integralny komponent szkolnego programu realizacji doradztwa zawodowego.

Współczesne podejście do doradztwa zawodowego zakłada nie tylko transfer wiedzy o zawodach, ale także budowanie sieci relacji między szkołami a środowiskiem lokalnym – co ma kluczowe znaczenie w przygotowaniu młodzieży do wejścia na rynek pracy i kształtowania ich aktywności zawodowej. W tym kontekście badanie obszaru współpracy szkół z otoczeniem ma charakter strategiczny – pozwala zidentyfikować zarówno dobre praktyki, jak i bariery w realizacji tego komponentu doradztwa.

W świetle wyników badania (rys. 11), większość respondentów (29%) deklaruje, że nie potrzebuje dodatkowego wsparcia w zakresie współpracy z otoczeniem. Może to świadczyć o wysokim poziomie samodzielności kadry lub dobrze rozwiniętych kontaktach ze środowiskiem zewnętrznym. Jednocześnie należy zaznaczyć, że pozostałe 71% badanych zgłosiło konkretne potrzeby, co wskazuje na zróżnicowany poziom rozwoju sieci współpracy wśród szkół.

Najczęściej wskazywane obszary wymagające wsparcia to: organizacja wizyt studyjnych (15%), pozyskiwanie ofert praktyk i staży (14%), a także współpraca z rodzicami i nauczycielami (12%). Znacznie mniejsze zainteresowanie odnotowano w kontekście współpracy z instytucjami

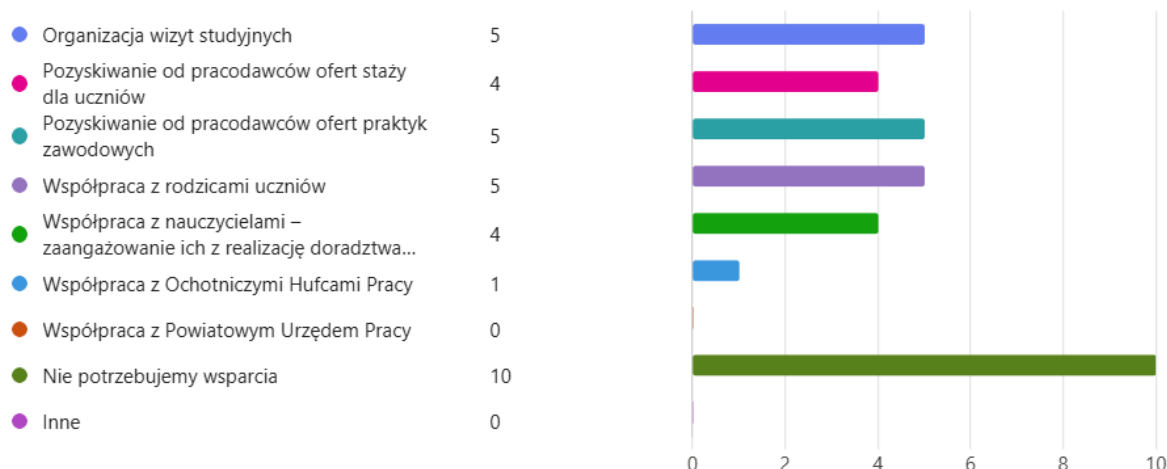
takimi jak OHP (8%) i PUP (6%). Może to świadczyć o ograniczonej wiedzy na temat potencjału tych instytucji lub o trudności w nawiązywaniu efektywnej współpracy.

Co istotne, 75% badanych wskazało, że nie ma trudności w nawiązywaniu kontaktów z lokalnymi pracodawcami. Jest to pozytywny sygnał, który potwierdza rosnącą otwartość rynku pracy na współpracę z edukacją. Niemniej jednak wskazane obszary deficytowe potwierdzają potrzebę systemowego wsparcia dla kadry doradczej w zakresie rozwijania relacji z otoczeniem instytucjonalnym oraz środowiskiem rodzinnym uczniów.

Zatrudnienie pełnoetatowego doradcy znacząco zwiększa możliwości szkoły w zakresie planowania działań doradczych i rozwijania sieci współpracy z instytucjami zewnętrznymi.

Rekomendowane kierunki szkoleń w obszarze współpracy z otoczeniem:

- Organizacja i animowanie wizyt studyjnych u pracodawców;
- Budowanie efektywnych partnerstw lokalnych w ramach współpracy edukacja – rynek pracy;
- Współpraca z rodzicami i opiekunami w procesie planowania kariery ucznia;
- Metody pozyskiwania i realizacji praktyk zawodowych oraz staży uczniowskich;
- Efektywna współpraca z instytucjami rynku pracy (OHP, PUP, izby gospodarcze);
- Sieciowanie doradców – strategie tworzenia i utrzymywania lokalnych sieci wsparcia doradczego;
- Nowoczesne narzędzia i technologie wspomagające komunikację z otoczeniem (platformy online, CRM, komunikatory);
- Budowanie programów mentoringowych we współpracy z przedstawicielami zawodów;
- Strategie współpracy międzysektorowej: edukacja – sektor NGO – biznes.



Rys. 11. Aspekty współpracy z otoczeniem w których badani potrzebują wsparcia (N=23).

Źródło: opracowanie własne.

Wnioski i rekomendacje:

1. Wzmocnienie współpracy z otoczeniem powinno być jednym z priorytetowych kierunków szkoleń organizowanych przez BCU Nr 1.
2. Rekomendowane tematy szkoleń to:
 - Organizacja i koordynacja wizyt studyjnych i praktyk zawodowych;
 - Metody skutecznej współpracy z pracodawcami lokalnymi i regionalnymi;
 - Rola rodziców w doradztwie zawodowym – strategię angażowania;
 - Współpraca z instytucjami wsparcia (PUP, OHP) – dobre praktyki i narzędzia;
 - Komunikacja i mediacja w współpracy instytucjonalnej.
3. Warto rozważyć utworzenie regionalnej platformy kontaktowej dla doradców i partnerów z otoczenia społeczno-gospodarczego (w tym bazy pracodawców współpracujących ze szkołami).
4. Należy zapewnić doradcom zawodowym dostęp do zasobów wspierających (wzory umów, przewodniki, materiały promocyjne wspierające współpracę).

Podsumowując, współpraca szkół z otoczeniem pozostaje kluczowym aspektem skutecznego doradztwa zawodowego, który wymaga wsparcia nie tylko organizacyjnego, ale i kompetencyjnego. BCU Nr 1 może pełnić w tym zakresie rolę koordynatora, edukatora i promotora najlepszych praktyk współpracy między edukacją a gospodarką. Obszar współpracy z otoczeniem wymaga dalszego wsparcia poprzez celowane działania szkoleniowe

oraz rozwój strukturalnych mechanizmów łączenia szkół zawodowych z ich lokalnym środowiskiem. Rekomenduje się szczególne uwzględnienie w ofercie szkoleniowej BCU Nr 1 modułów dotyczących planowania i organizacji działań w przestrzeni lokalnej, współpracy międzyinstytucjonalnej oraz aktywnego angażowania rodziców, co może znacząco przyczynić się do wzmocnienia skuteczności doradztwa zawodowego w szkołach branżowych.

3.1.4. Preferowane formy doskonalenia zawodowego przez kadrę powiązaną z doradztwem zawodowym

Skuteczność doradztwa zawodowego w szkołach branżowych i technikach w dużej mierze zależy od poziomu przygotowania i motywacji kadry realizującej te zadania. Oprócz samej treści merytorycznej, istotnym czynnikiem wpływającym na skuteczność działań szkoleniowych jest dobór odpowiednich form doskonalenia zawodowego. Współczesna edukacja, osadzona w kontekście transformacji cyfrowej oraz rosnących wyzwań organizacyjnych i czasowych, wymaga nowego podejścia do sposobu podnoszenia kwalifikacji nauczycieli i doradców zawodowych.

Badania wykazują, że preferencje doradców zawodowych co do formy szkoleń są ściśle związane z ich dostępnością czasową, elastycznością oraz możliwością praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy (CEDEFOP, 2020; OECD, 2021b). W tym kontekście analiza wyborów uczestników badania pozwala określić, jakie formaty doskonalenia najlepiej odpowiadają na potrzeby kadry oraz jak projektować przyszłe działania szkoleniowe w ramach BCU.

Wyniki badania przedstawione na rys. 12 wskazują, że największym zainteresowaniem cieszą się zdalne formy kształcenia – w szczególności **webinary** (36%) oraz **kursy online z możliwością pracy własnej** (28%). Wynika to z rosnącej potrzeby elastyczności i samodzielnego zarządzania procesem uczenia się, co pozostaje w zgodzie z globalnymi trendami edukacji ustawicznej oraz ideą mikrocertyfikacji i modularnego rozwoju kompetencji (European Commission, 2023).

Nieco mniejsze, lecz nadal znaczące zainteresowanie wzbudziły **warsztaty praktyczne** (20%). Wskazuje to na utrzymujące się znaczenie bezpośredniego kontaktu i wymiany doświadczeń

w pracy zespołowej, szczególnie w obszarach wymagających umiejętności interpersonalnych, pracy metodą projektu lub poznania konkretnych narzędzi.

Szkolenia stacjonarne (12%) oraz inne formy wskazane przez respondentów (4%) znalazły się na końcu rankingu. Może to wynikać z ograniczeń logistycznych, kosztów dojazdu lub braku możliwości zwolnienia z codziennych obowiązków zawodowych, co potwierdzają wcześniejsze analizy barier uczestnictwa w doskonaleniu zawodowym nauczycieli (Koss-Goryszewska, M., Ostaszewski, M., Pająk-Załęska, K., Rostworowski, M., Stanaszek, A., Staszewicz, M., Walczak, D., 2024).



Rys. 12. Preferowane formy szkolenia wybrane przez respondentów (N=23).

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie analizy zgromadzonych danych można sformułować następujące wnioski i rekomendacje:

Wnioski:

- Kadra doradcza w szkołach zawodowych wykazuje duże zainteresowanie **formami zdalnymi**, które umożliwiają indywidualizację tempa nauki i ograniczenie barier organizacyjnych.
- Wysokie zainteresowanie **webinarami** wskazuje na potrzebę krótkich, tematycznych szkoleń, skoncentrowanych na konkretnych zagadnieniach praktycznych.
- **Warsztaty praktyczne**, mimo niższego udziału procentowego, nadal pełnią istotną rolę w kontekście rozwoju umiejętności interpersonalnych i metodycznych.
- Niskie zainteresowanie **szkoleniami stacjonarnymi** może wynikać z braku dostępności czasowej i lokalizacyjnej oraz preferencji wobec nowoczesnych form przekazu treści.

Rekomendacje:

1. **Rozwój hybrydowych modeli szkoleń** – łączących kursy online z elementami warsztatowymi, np. w formie zjazdów praktycznych realizowanych w ramach BCU.
2. **Tworzenie cyklicznych webinarów tematycznych**, obejmujących aktualne problemy doradztwa zawodowego oraz wprowadzających nowe narzędzia i technologie.
3. **Opracowanie ścieżek mikrocertyfikacji** – umożliwiających gromadzenie cyfrowych odznak i świadectw ukończenia konkretnych modułów szkoleniowych, zgodnych z Europejskimi Ramami Kwalifikacji.
4. **Zwiększenie dostępności materiałów do samokształcenia** (e-szkolenia, interaktywne zasoby, podcasty, e-booki), które można wykorzystać w dowolnym czasie i miejscu.
5. **Stworzenie ogólnopolskiej platformy szkoleniowej** dedykowanej doradcom zawodowym, oferującej ustrukturyzowane ścieżki doskonalenia oraz możliwość wymiany dobrych praktyk.

Tak zróżnicowana oferta odpowiada na potrzeby współczesnych nauczycieli i doradców, a jej wdrożenie w ramach działań Branżowego Centrum Umiejętności może realnie przyczynić się do profesjonalizacji doradztwa zawodowego i poprawy jakości wsparcia udzielanego uczniom.

3.1.5. Dostępność i zainteresowanie szkoleniami z doradztwa zawodowego – opinii respondentów ze szkół zawodowych

Wspieranie ciągłego rozwoju kompetencji kadry realizującej doradztwo zawodowe jest jednym z kluczowych elementów budowy skutecznego i zrównoważonego systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego w szkołach branżowych i technikach. W kontekście realizacji zadań określonych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. 2019 poz. 325), zapewnienie dostępności wysokiej jakości szkoleń ma fundamentalne znaczenie dla profesjonalizacji tej funkcji oraz poprawy jej efektywności. W związku z tym badaniu poddano nie tylko preferencje dotyczące tematyki

i form szkoleń, ale również ocenę ich dostępności oraz gotowości nauczycieli do uczestnictwa w konkretnych inicjatywach rozwojowych.

Wyniki badania wskazują, że większość respondentów (65%) ocenia **dostępność szkoleń** z zakresu doradztwa zawodowego jako **przeciętną**. Sugeruje to, że oferta szkoleniowa jest obecna w systemie, jednak może być niedostosowana do potrzeb odbiorców – np. zbyt ogólna, trudno dostępna czasowo lub niewystarczająco praktyczna. Około 30% respondentów oceniło **dostępność** jako **dobrą**, co pokazuje, że istnieją środowiska szkolne, w których nauczyciele i doradcy zawodowi mogą korzystać z satysfakcjonujących form doskonalenia. Tylko 4% respondentów wskazało ocenę „bardzo dobrze”, co może świadczyć o istnieniu pozytywnych, ale wciąż jednostkowych przykładów dobrej praktyki w tym zakresie. Warto zwrócić uwagę, że żadna z badanych osób nie uznała dostępności szkoleń za „słabą” lub „bardzo słabą”, co potwierdza istnienie podstawowej infrastruktury rozwojowej w tym zakresie, choć wymagającej poprawy.

W kontekście gotowości do uczestnictwa w formach doskonalenia, istotnym wskaźnikiem jest fakt, że ponad połowa respondentów (12 osób) zadeklarowała chęć udziału w bezpłatnym jednodniowym szkoleniu stacjonarnym organizowanym przez Branżowe Centrum Umiejętności Nr 1 w Radomiu. Wskazuje to nie tylko na istnienie realnej potrzeby doskonalenia zawodowego, ale również na otwartość środowiska edukacyjnego na inicjatywę lokalne – szczególnie, gdy spełniają one warunki dostępności, konkretności i praktycznego zastosowania.

Zebrane dane pozwalają na sformułowanie następujących **wniosków i rekomendacji** dla rozwoju oferty szkoleniowej BCU Nr 1:

Wnioski:

1. Dostępność szkoleń z doradztwa zawodowego oceniana jest na poziomie umiarkowanym – oferty istnieją, ale często nie spełniają oczekiwań nauczycieli i doradców w zakresie formy, treści i czasu trwania.
2. Istnieje zainteresowanie krótkimi, intensywnymi formami szkoleniowymi (np. jednodniowe warsztaty), które nie kolidują z obowiązkami zawodowymi.

3. Nauczyciele są bardziej skłonni do uczestnictwa w inicjatywach lokalnych i bezpłatnych, co podkreśla znaczenie instytucji takich jak BCU jako organizatora działań rozwojowych.

Rekomendacje:

- BCU Nr 1 w Radomiu powinno rozwijać ofertę bezpłatnych, jednodniowych szkoleń stacjonarnych i hybrydowych, uwzględniających potrzeby nauczycieli szkół zawodowych w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego.
- Należy położyć nacisk na promocję i lepszą komunikację istniejących ofert szkoleniowych, tak aby skuteczniej docierać do potencjalnych uczestników.
- Rekomenduje się wprowadzenie programów mentoringowych i mikrocertyfikacji, umożliwiających formalne potwierdzanie zdobywanych kompetencji (por. European Commission, 2023).
- Wskazane jest wdrożenie systemu monitorowania jakości i dostępności szkoleń, który umożliwi bieżącą ewaluację i dostosowywanie oferty do zmieniających się potrzeb środowiska edukacyjnego.

Tak zdefiniowany model działania szkoleniowego może realnie przyczynić się do profesjonalizacji doradztwa zawodowego w szkołach branżowych oraz wzmocnienia jego roli w procesie edukacyjnym.

3.2. Potrzeby szkoleniowe kadry akademickiej w obszarze doradztwa zawodowego – analiza diagnostyczna

Współczesne szkolnictwo wyższe, zwłaszcza w kontekście kształcenia praktycznego i technicznego, stoi przed wyzwaniem skutecznego wspierania studentów w planowaniu ścieżek kariery zawodowej. Doradztwo zawodowe na poziomie akademickim, realizowane najczęściej przez akademickie biura karier oraz wyznaczonych pracowników dydaktycznych, zyskuje coraz większe znaczenie w procesie integracji kształcenia z rynkiem pracy. Znaczenie to rośnie w szczególności w sektorach o dużym potencjale zatrudnieniowym, takich jak budownictwo i pokrewne dziedziny inżynieryjne, w tym prace wykończeniowe.

Analiza potrzeb szkoleniowych kadry akademickiej pełni w tym kontekście funkcję strategiczną. Umożliwia nie tylko identyfikację obszarów wymagających wsparcia kompetencyjnego, ale także pozwala określić, w jakim stopniu uczelnie są przygotowane do realizacji roli doradczej wobec studentów – przyszłych specjalistów w sektorach technicznych. W kontekście zadań Branżowego Centrum Umiejętności Nr 1 w Radomiu, diagnoza ta stanowi nieodzowny element budowy zintegrowanego systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego obejmującego wszystkie poziomy edukacji.

Celem podrozdziału 3.2 oraz jego składowych części jest przedstawienie wyników szczegółowej diagnozy, przeprowadzonej wśród pracowników uczelni technicznych i politechnik kształcących w kierunkach powiązanych z branżą budowlaną i dziedziną prac wykończeniowych. Respondenci – pracownicy akademickich biur karier, koordynatorzy doradztwa zawodowego oraz kadra dydaktyczna – odnieśli się do szeregu zagadnień, których analiza pozwoliła na wyciągnięcie wniosków dotyczących poziomu ich przygotowania do pełnienia roli doradczej, współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym oraz preferowanych kierunków i form doskonalenia zawodowego.

W kolejnych podrozdziałach zaprezentowane zostaną szczegółowe wyniki analizy diagnostycznej dotyczącej potrzeb szkoleniowych kadry akademickiej zaangażowanej w realizację doradztwa zawodowego na uczelniach wyższych kształcących w dziedzinie prace wykończeniowe w budownictwie. Celem tej części raportu jest identyfikacja kluczowych

obszarów wsparcia, preferencji w zakresie form doskonalenia zawodowego, a także diagnoza barier i oczekiwań w odniesieniu do współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. W strukturze rozdziału uwzględniono następujące podrozdziały:

- 3.2.1. Szczegółowa charakterystyka terenu badań i identyfikacja respondentów ze szkół wyższych – przedstawiono tło instytucjonalne uczelni, ich profil kształcenia oraz status zawodowy osób realizujących działania doradcze;
- 3.2.2. Obszary doskonalenia zawodowego pracowników szkół wyższych zaangażowanych w doradztwo zawodowe dla studentów – analiza poziomu samooceny kompetencji oraz wskazanych obszarów rozwoju;
- 3.2.3. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze poznawania własnych zasobów przez studentów – ocena trudności i potrzeb związanych z diagnozą predyspozycji i zasobów studentów;
- 3.2.4. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze świat zawodów i rynek pracy – analiza wiedzy i potrzeb dotyczących aktualnych trendów i wymagań rynkowych;
- 3.2.5. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie – refleksja nad zmianami w systemie kształcenia oraz potrzebą aktualizacji wiedzy edukacyjnej;
- 3.2.6. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze planowania przez studenta własnego rozwoju i podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych – diagnoza zakresu kompetencji doradczych w obszarze planowania indywidualnej ścieżki kariery;
- 3.2.7. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze stosowania narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego – ocena znajomości i wykorzystywania cyfrowych narzędzi w doradztwie;
- 3.2.8. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze współpracy z otoczeniem – identyfikacja wyzwań i oczekiwań w relacjach z pracodawcami i instytucjami wspierającymi;
- 3.2.9. Propozycje szkoleń zgłaszane przez respondentów ze szkół wyższych – przegląd tematów szkoleń wskazanych jako priorytetowe;

- 3.2.10. Preferowane formy szkolenia przez pracowników szkół wyższych powiązanych z doradztwem zawodowym – analiza preferencji dotyczących form i trybu kształcenia ustawicznego;
- 3.2.11. Ocena przez przedstawicieli szkół wyższych dostępności oferty szkoleń z doradztwem zawodowym – wnioski dotyczące barier dostępności oraz poziomu satysfakcji z obecnych rozwiązań.

Każdy z podrozdziałów wnosi nowe informacje o specyfice działań doradczych w szkolnictwie wyższym, co umożliwia zaprojektowanie oferty szkoleniowej BCU Nr 1 w Radomiu lepiej dostosowanej do potrzeb uczelni i ich pracowników.

Wyniki zaprezentowane w tych podrozdziałach stanowią nie tylko element naukowej refleksji nad stanem doradztwa akademickiego, ale również praktyczną podstawę dla projektowania spójnej oferty szkoleniowej BCU-PW skierowanej do kadry uczelni wyższych. Szczególny nacisk położono na możliwość transferu dobrych praktyk między sektorem ponadpodstawowym a akademickim oraz na rozwój kompetencji umożliwiających skuteczne wspieranie studentów w wejściu na rynek pracy.

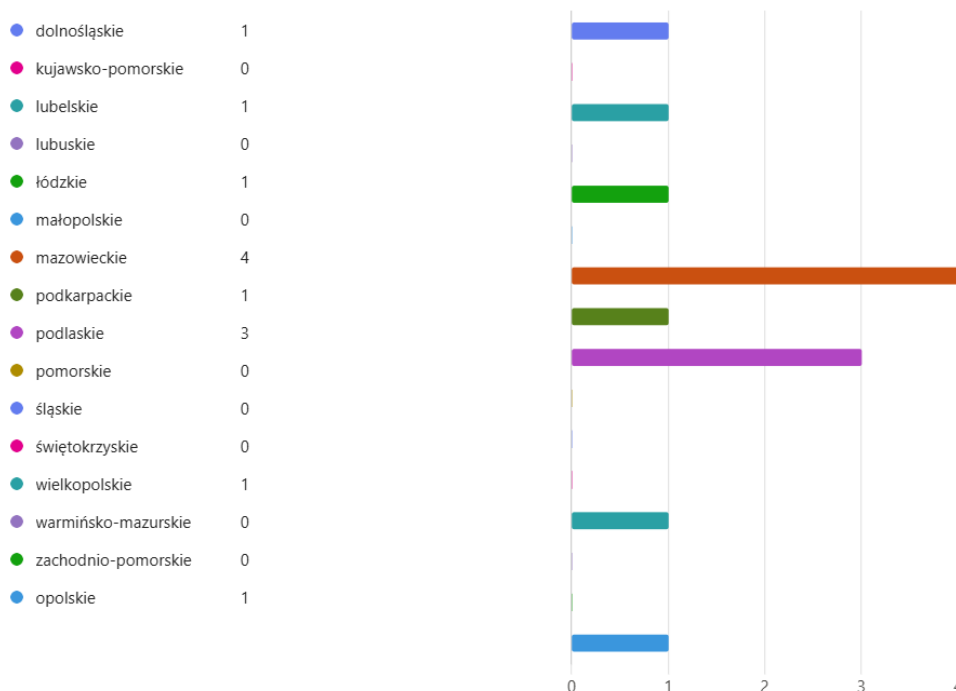
3.2.1. Szczegółowa charakterystyka terenu badań i identyfikacja respondentów ze szkół wyższych

Badania prowadzone wśród przedstawicieli uczelni wyższych stanowią istotne uzupełnienie analizy potrzeb szkoleniowych kadry edukacyjnej w zakresie doradztwa zawodowego. W kontekście rozwoju Branżowych Centrów Umiejętności (BCU) jako jednostek integrujących system edukacji z gospodarką, rola uczelni – zarówno akademickich, jak i zawodowych – staje się kluczowa. To właśnie one, obok szkół średnich, pełnią funkcję pomostową w przygotowaniu studentów do wejścia na rynek pracy oraz budowania świadomych, indywidualnych ścieżek kariery edukacyjno-zawodowej.

Zgodnie z założeniami projektu BCU-PW, uwzględniającymi konieczność współpracy z instytucjami szkolnictwa wyższego, przeprowadzono diagnozę obejmującą uczelnie prowadzące kierunki związane z budownictwem i dziedziną prac wykończeniowych.

Celem analizy było określenie charakterystyki jednostek akademickich, ich profilu dydaktycznego oraz roli, jaką pełnią w systemie wspierania studentów w podejmowaniu decyzji zawodowych.

W efekcie przeprowadzonych badań ankietowych, kwestionariusz w wersji online został przesłany do 36 wytypowanych w rozdziale 2 uczelni wyższych, prowadzących kształcenie na kierunkach powiązanych z branżą budowlaną i dziedziną prac wykończeniowych. Odpowiedzi udzielili przedstawiciele z 13 uczelni zlokalizowanych w 8 województwach (rys. 13), co zapewnia umiarkowaną reprezentatywność geograficzną próby oraz umożliwia wstępną ocenę zróżnicowania instytucjonalnego i organizacyjnego w obszarze doradztwa zawodowego w szkolnictwie wyższym.

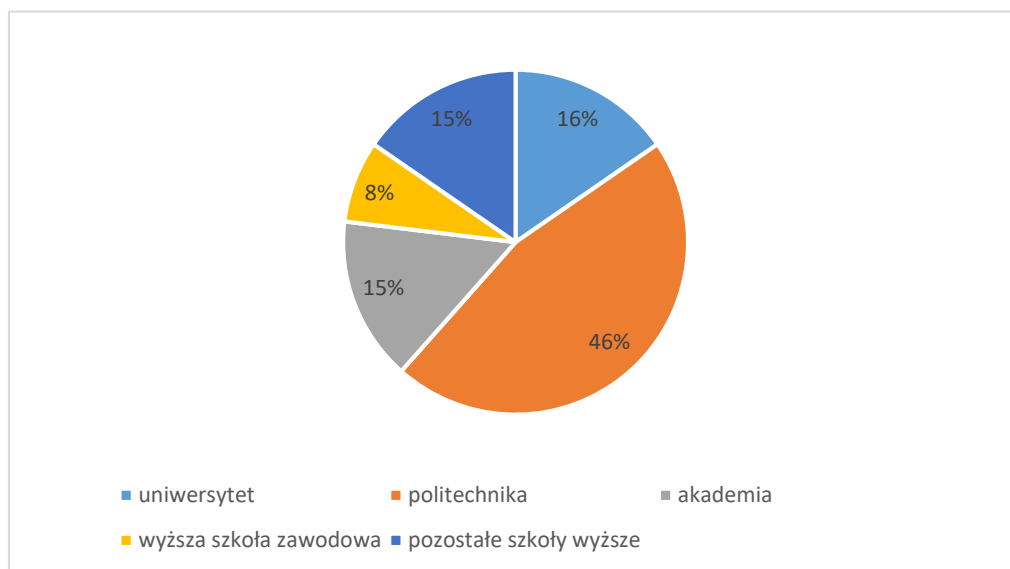


Rys. 13. Rozmieszczenie wg województw uczelni biorących udział w badaniu (N=13)

Źródło: opracowanie własne.

Pod względem typu instytucji dominowały politechniki, stanowiące 46% jednostek objętych badaniem. Na drugim miejscu uplasowały się uniwersytety, akademie oraz inne szkoły wyższe (łącznie 15%), a następnie wyższe szkoły zawodowe (8%) – rys. 14. Taki rozkład odzwierciedla

strukturalne zróżnicowanie systemu szkolnictwa wyższego w Polsce oraz różne modele wdrażania usług doradczych dla studentów, zależnie od profilu uczelni.



Rys. 14. Statut badanych uczelni (N=13)

Źródło: opracowanie własne.

Powiązanie uczelni z dziedziną prac wykończeniowych było identyfikowane poprzez analizę kierunków kształcenia dostępnych dla studentów. Najczęściej reprezentowanymi były kierunki: Budownictwo (50%) oraz Architektura i budownictwo (23%), a także Projektowanie wnętrz (15%). Kierunki takie jak Zarządzanie nieruchomościami, Inżynieria wykończeniowa czy Technologie wykończeniowe miały marginalny udział w próbie (po 4%), co wskazuje na ich wciąż niską popularność wśród polskich uczelni wyższych, pomimo ich wysokiego potencjału dla sektora prac wykończeniowych.

W analizowanej próbie dominującą grupą respondentów byli pracownicy akademickich biur karier (54%), a następnie doradcy zawodowi (38%). Żaden z uczestników badania nie zadeklarował formalnej funkcji nauczyciela akademickiego pełniącego obowiązki koordynatora doradztwa zawodowego. Pozostałe 8% osób zakwalifikowano do kategorii „Inne”, co może oznaczać m.in. przedstawicieli działów promocji, organizacji praktyk lub współpracy z biznesem.

Warto podkreślić, że akademickie biura karier pełnią istotną funkcję w systemie wsparcia studentów – zarówno na etapie wstępnej orientacji zawodowej, jak i przy wejściu na rynek pracy. Do ich zadań należą: prowadzenie warsztatów kariery, organizacja wydarzeń networkingowych, udostępnianie ofert pracy i staży, a także inicjowanie współpracy z pracodawcami. Jednocześnie, jak pokazują wcześniejsze badania (Nymś-Górna, A., Sobczak A. 2018; OECD, 2021d), zakres i jakość usług świadczonych przez biura karier jest silnie uzależniona od dostępnych zasobów kadrowych, poziomu profesjonalizacji doradców oraz zaangażowania uczelni w realizację polityk wspierających rozwój kariery studentów.

Wnioski i rekomendacje

1. **Zróżnicowanie typów uczelni:** w badaniu wzięły udział przede wszystkim politechniki, co odzwierciedla techniczny profil sektora budowlanego. Rekomenduje się rozszerzenie kolejnych etapów diagnozy o uczelnie artystyczne i zawodowe kształcące w dziedzinach pokrewnych (np. wzornictwo, zarządzanie projektami budowlanymi).
2. **Wzmocnienie roli nauczycieli akademickich w doradztwie zawodowym:** brak obecności akademickich koordynatorów doradztwa w próbie może wskazywać na niedostateczne formalne uregulowanie ich funkcji w strukturach uczelni. Warto rozważyć powołanie koordynatorów ds. kariery na wydziałach, co zwiększy integrację działań biur karier z dydaktyką.
3. **Dalszy rozwój biur karier:** Wysoki udział pracowników biur karier w badaniu pokazuje ich gotowość do doskonalenia zawodowego. Rekomenduje się, by BCU Nr 1 w Radomiu przygotowało dedykowaną ofertę szkoleń dla tej grupy, w szczególności z zakresu:
 - doradztwa dla studentów kierunków budowlanych,
 - współpracy z sektorem MŚP w branży wykończeniowej,
 - wdrażania narzędzi cyfrowych do diagnozy predyspozycji zawodowych.
4. **Potrzeba aktualizacji programów studiów:** kierunki takie jak Inżynieria wykończeniowa są słabo reprezentowane, co wskazuje na potencjał ich rozwoju jako nowoczesnych specjalizacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy i transformacji cyfrowo-ekologicznej sektora budownictwa.

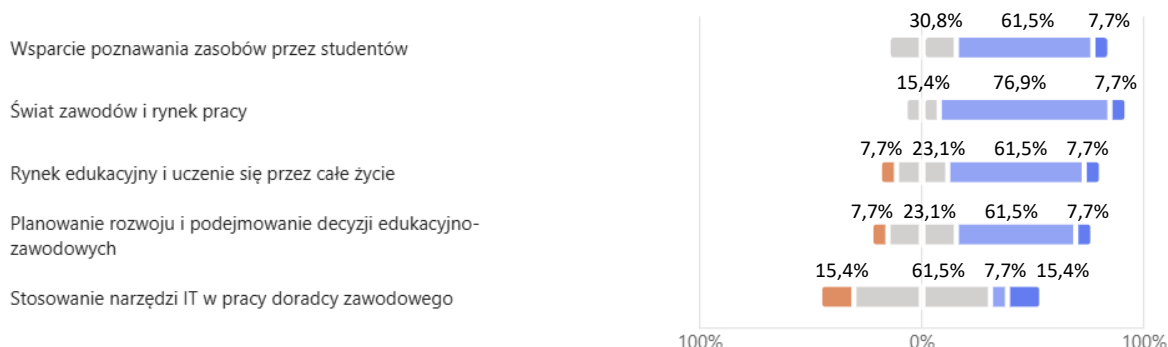
3.2.2. Obszary doskonalenia zawodowego pracowników szkół wyższych zaangażowanych w doradztwo zawodowe dla studentów

Współczesne doradztwo akademickie stanowi nieodzowny element wsparcia studentów w planowaniu ich ścieżek edukacyjnych i zawodowych. Uczelnie wyższe coraz częściej są postrzegane jako instytucje nie tylko kształcące, ale także aktywnie uczestniczące w przygotowaniu młodych ludzi do wejścia na dynamicznie zmieniający się rynek pracy. Doradcy akademicki – niezależnie od tego, czy funkcjonują w strukturach biur karier, czy realizują swoje zadania w ramach innych komórek organizacyjnych – muszą dysponować aktualną wiedzą o zawodach, ścieżkach edukacyjnych i kompetencjach przyszłości. Równocześnie muszą posiadać umiejętność efektywnego stosowania narzędzi wspierających studentów w dokonywaniu świadomych wyborów zawodowych.

W celu zidentyfikowania rzeczywistych potrzeb kadry akademickiej w obszarze doskonalenia zawodowego, w badaniu uwzględniono samoocenę poziomu kompetencji respondentów w pięciu kluczowych obszarach doradztwa zawodowego, zgodnych z obowiązującymi regulacjami programowymi i europejskimi standardami jakości usług doradczych.

Wyniki zaprezentowane na rysunku 15 ukazują wysoki poziom samooceny posiadanych kwalifikacji zawodowych respondentów, w szczególności w takich obszarach jak: świat zawodów i rynek pracy, planowanie rozwoju edukacyjno-zawodowego, rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie oraz wspieranie studentów w poznawaniu własnych zasobów. W wymienionych domenach dominują oceny na poziomie zaawansowanym, co świadczy o solidnym przygotowaniu doradców akademickich i dużym potencjale zawodowym tej grupy. Zauważalnym wyjątkiem pozostaje obszar związany ze stosowaniem narzędzi IT w doradztwie zawodowym. Taki rozkład wskazuje na potrzebę intensyfikacji działań szkoleniowych w zakresie wykorzystania technologii cyfrowych, w tym narzędzi do analizy predyspozycji, prowadzenia konsultacji online, e-portfolio, platform AI czy cyfrowej marki osobistej.

● Brak znajomości ● Podstawowa znajomość ● Średni poziom ● Zaawansowany poziom ● Ekspert



Rys. 15. Poziom kwalifikacji zawodowych respondentów w określonych obszarach zawodowych (N=13).

Źródło: opracowanie własne.

Brak odpowiedzi wskazujących na niski poziom kompetencji w pozostałych obszarach świadczy o tym, że wszyscy badani dysponują co najmniej podstawowym przygotowaniem merytorycznym. Niemniej jednak w kontekście przyspieszonej cyfryzacji usług doradczych oraz zmian zachodzących na rynku pracy niezbędne staje się systematyczne podnoszenie kwalifikacji, zwłaszcza w zakresie technologii i narzędzi wspomagających personalizację usług doradczych.

Wnioski i rekomendacje dla rozwoju oferty szkoleniowej BCU Nr 1 w Radomiu:

- 1. Podtrzymywanie wysokiego poziomu kompetencji zawodowych** w obszarach klasycznego doradztwa zawodowego, w tym znajomości rynku pracy, systemów edukacyjnych oraz umiejętności wspierania planowania kariery.
- 2. Priorytetowe potraktowanie szkoleń z zakresu narzędzi IT**, w tym obsługi platform doradczych, e-portfolio, aplikacji do analizy kompetencji oraz wykorzystania AI w indywidualnym doradztwie zawodowym.
- 3. Rozszerzenie oferty szkoleń z zakresu cyfrowego doradztwa akademickiego**, np. poprzez mikroszkolenia (microlearning), kursy blended learning i warsztaty praktyczne z pracy z narzędziami cyfrowymi.
- 4. Stworzenie programów doskonalenia zawodowego dostosowanych do potrzeb różnych grup kadry uczelni wyższych**, uwzględniających zarówno doradców z Biur Karier, jak i nauczycieli akademickich w roli mentorów kariery.

5. Wprowadzenie certyfikacji kompetencji doradców akademickich w obszarach nowych technologii i analityki kariery, w celu profesjonalizacji usług doradczych na uczelniach.

Powyższe działania pozwolą na ugruntowanie roli BCU Nr 1 w Radomiu jako instytucji wspierającej nowoczesne doradztwo akademickie, odpowiadające na wyzwania rynku pracy ery cyfrowej i zrównoważonego rozwoju.

3.2.3. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze poznawanie własnych zasobów przez studentów

Jednym z kluczowych fundamentów skutecznego doradztwa zawodowego – niezależnie od poziomu edukacyjnego – jest wspieranie jednostek w procesie samopoznania. Rozpoznanie własnych predyspozycji, kompetencji, zainteresowań i wartości stanowi punkt wyjścia do budowania realistycznych i satysfakcjonujących planów kariery. Jak wskazuje OECD (2021c), proces ten jest szczególnie istotny na etapie edukacji wyższej, kiedy to decyzje studentów dotyczące kierunku rozwoju zawodowego są już ukierunkowane, ale nadal podatne na modyfikacje w świetle zdobywanych doświadczeń.

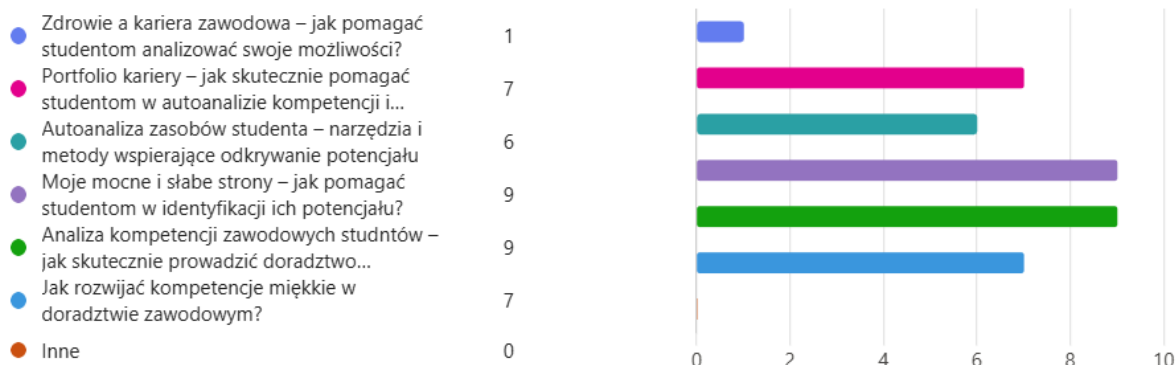
W doradztwie akademickim, odpowiednio zaprojektowane działania umożliwiające poznanie własnych zasobów stają się zatem niezbędne – zarówno dla efektywnej pracy doradców zawodowych, jak i dla budowania podmiotowości studentów w planowaniu ścieżki kariery. Z tego powodu podjęto próbę diagnozy, które obszary tematyczne i kompetencje są uznawane przez kadrę uczelni wyższych (Biura Karier, doradców, koordynatorów) za priorytetowe w dalszym rozwoju zawodowym.

Analiza wyników badania

W badaniu wzięło udział 13 przedstawicieli uczelni wyższych, reprezentujących m.in. Biura Karier oraz jednostki zaangażowane w działania doradcze. Respondenci mieli możliwość wyboru tematów szkoleń odpowiadających ich rzeczywistym potrzebom w obszarze „poznawania własnych zasobów przez studentów”. Jak obrazuje rysunek 16, dwa tematy uzyskały najwięcej wskazań (po 23%):

- „Moje mocne i słabe strony – jak pomagać studentom w identyfikacji ich potencjału?”

- „Analiza kompetencji zawodowych studentów – jak skutecznie prowadzić doradztwo zawodowe?”



Rys. 16. Wybrane tematy szkoleń związane z obszarem „Poznanie własnych zasobów przez studentów” (N=13).

Źródło: opracowanie własne.

Sugeruje to wysoką świadomość znaczenia indywidualizacji procesu doradczego i zapotrzebowanie na narzędzia pozwalające studentom uświadamiać sobie swoje zasoby zawodowe. Kolejne pozycje (po 18%) to:

- „Portfolio kariery – jak skutecznie pomagać studentom w autoanalizie kompetencji i zainteresowań?”;
- „Jak rozwijać kompetencje miękkie w doradztwie zawodowym?”.

Wskazuje to na rosnącą rolę miękkich kompetencji na rynku pracy oraz potrzebę ich rozwijania w ramach doradztwa akademickiego. Temat „Autoanaliza zasobów studenta – narzędzia i metody wspierające odkrywanie potencjału” uzyskał 15%, co może oznaczać większą znajomość tego obszaru wśród respondentów lub preferencję dla bardziej ustrukturyzowanych metod diagnostycznych. Najmniejsze zainteresowanie (3%) wzbudził temat „Zdrowie a kariera zawodowa – jak pomagać studentom analizować swoje możliwości?”, co może wynikać z braku odpowiednich narzędzi pracy w tym obszarze lub jego niedoceny w środowisku akademickim.

Brak wskazań w kategorii „Inne” świadczy o adekwatności zaproponowanych tematów względem realnych oczekiwań kadry doradczej.

Podsumowanie i rekomendacje

Przeprowadzone badanie ujawnia potrzebę dalszego profesjonalizowania wsparcia studentów w zakresie poznawania własnych zasobów, poprzez:

1. **Rozwijanie kompetencji diagnostycznych** kadry akademickiej w obszarze pracy z potencjałem studentów – w tym z wykorzystaniem narzędzi analizy kompetencji i predyspozycji.
2. **Wprowadzenie szkoleń z zakresu tworzenia i wykorzystania portfolio kariery**, które staje się coraz bardziej uznanym narzędziem wspierającym samopoznanie i budowanie tożsamości zawodowej studentów.
3. **Zwiększenie nacisku na rozwój kompetencji miękkich** jako integralnej części doradztwa zawodowego, zgodnie z oczekiwaniami pracodawców i tendencjami wskazywanymi w raportach CEDEFOP (2023a) i Eurofound, 2023.
4. **Zbadanie barier związanych z niskim zainteresowaniem tematyką zdrowia w kontekście kariery zawodowej**, co może ujawnić istotne luki w świadomości kadry doradczej oraz potrzebę promocji podejścia holistycznego.

Rekomendacje dla BCU Nr 1 w Radomiu

Branżowe Centrum Umiejętności powinno uwzględnić w swojej ofercie dla uczelni wyższych następujące działania:

- Opracowanie modułów szkoleniowych dedykowanych diagnozie kompetencji zawodowych i osobistych studentów.
- Promowanie narzędzi wspierających autoanalizę i refleksję rozwojową (np. cyfrowe portfolio, testy kompetencyjne, karty refleksji).
- Rozwijanie programów szkoleń z zakresu kompetencji miękkich – komunikacji, współpracy, adaptacyjności.
- Uwzględnienie aspektów psychofizycznych i zdrowotnych w doradztwie zawodowym poprzez opracowanie odrębnych modułów e-learningowych lub webinarów.
- Umożliwienie wymiany dobrych praktyk pomiędzy doradcami ze szkół średnich a przedstawicielami uczelni – np. poprzez wspólne szkolenia międzysektorowe.

Wnioski te powinny znaleźć odzwierciedlenie w strategicznych działaniach BCU, dążących do wzmocnienia kultury doradztwa zawodowego na poziomie akademickim oraz rozwinięcia systemowego podejścia do wspierania samopoznania studentów jako warunku efektywnego wejścia na rynek pracy.

3.2.4. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze świat zawodów i rynek pracy

Zrozumienie mechanizmów funkcjonowania rynku pracy i jego dynamicznych przemian jest kluczowym obszarem kompetencyjnym kadry zaangażowanej w akademickie doradztwo zawodowe. W obliczu postępującej automatyzacji, cyfryzacji, transformacji ekologicznej i rosnącej niepewności geopolitycznej, skuteczne wspieranie studentów w planowaniu kariery wymaga od doradców nie tylko aktualnej wiedzy o trendach rynkowych, ale także znajomości zawodów przyszłości, kompetencji przekrojowych (ang. transversal skills) i praktycznych metod analizy rynku pracy. Jak wskazują raporty CEDEFOP (2023b) i OECD (2022), jednym z wyzwań stojących przed doradztwem akademickim jest potrzeba dostosowania działań doradczych do rosnącego zapotrzebowania na elastyczność zawodową, zdolność adaptacji oraz mobilność kompetencyjną.

Dlatego diagnoza potrzeb szkoleniowych w zakresie „świata zawodów i rynku pracy” wśród pracowników uczelni wyższych – zwłaszcza akademickich Biur Karier – nabiera szczególnego znaczenia. Jej wyniki powinny stanowić podstawę do opracowania ukierunkowanej oferty szkoleniowej, odpowiadającej realnym potrzebom doradców.

Analiza wyników badania

Jak wynika z przeprowadzonych badań (rys. 17), największym zainteresowaniem respondentów cieszyły się tematy szkoleniowe związane z przygotowaniem studentów do funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy. Najwyższy poziom wskazań (23%) uzyskało szkolenie **„Zawody przyszłości i kompetencje kluczowe – jak przygotować studentów do zmieniającego się rynku pracy?”**. Świadczy to o wysokiej świadomości doradców co do konieczności ciągłej aktualizacji wiedzy o trendach zawodowych i kompetencjach wymaganych przez pracodawców w perspektywie średnio- i długoterminowej.



Rys. 17. Wybrane tematy szkoleń związane z obszarem „Świat zawodów i rynek pracy” (N=13).

Źródło: opracowanie własne.

Drugim najczęściej wybieranym tematem (21%) było szkolenie z nowoczesnych metod poznawania rynku pracy oraz wykorzystania technologii w doradztwie. Wskazuje to na rosnące zainteresowanie integracją narzędzi cyfrowych (takich jak systemy analityczne, platformy big data, e-portfolia, AI) w codziennej praktyce doradczej. Kolejne miejsce (15%) zajęło szkolenie z analizy potrzeb i oczekiwań pracodawców, co potwierdza potrzebę lepszego zrozumienia logiki rynku pracy przez doradców akademickich.

Mniejszym zainteresowaniem cieszyły się tematy związane z praktycznym poznawaniem rynku pracy przez studentów, takie jak badanie rynku i wyszukiwanie ofert (13%) czy wizyty studyjne u pracodawców (8%). Może to sugerować, że doradcy czują się już kompetentni w tym zakresie lub nie uznają tych działań za kluczowe. Na końcu rankingu znalazły się tematy takie jak analiza informacji rynkowej (5%), porównywanie form zatrudnienia (5%) i współpraca z pracodawcami (3%) – co może świadczyć o braku narzędzi, złożoności implementacji lub przekonaniu o niskiej efektywności tych działań w warunkach akademickich.

Podsumowanie i rekomendacje

Analiza wyników wskazuje, że:

1. **Doradcy akademicki są świadomi znaczenia trendów na rynku pracy**, w tym kluczowych kompetencji przyszłości. Wymaga to zapewnienia szkoleń z zakresu foresightu kompetencyjnego oraz narzędzi do prognozowania zapotrzebowania zawodowego.
2. **Zgłaszają oni potrzebę pogłębienia wiedzy w zakresie innowacyjnych metod analizy rynku pracy**, co uzasadnia włączenie do oferty BCU szkoleń z wykorzystania platform danych rynkowych (np. EURES, Barometr Zawodów, Skills-OVATE).
3. **Należy zintensyfikować działania wspierające rozwój kompetencji analitycznych i cyfrowych** w kontekście pracy z danymi rynkowymi i tworzenia rekomendacji zawodowych.
4. **Niski poziom zainteresowania współpracą z pracodawcami wskazuje na konieczność stworzenia programów partnerskich**, ułatwiających nawiązywanie relacji uczelni z biznesem, m.in. poprzez systemowe wsparcie BCU i regionalnych klastrów edukacyjnych.

Rekomendacje dla BCU Nr 1 w Radomiu:

- Wprowadzenie cyklicznych webinarów nt. zawodów przyszłości i analizy trendów rynkowych (z udziałem ekspertów rynku pracy i doradztwa z CEDEFOP, OECD, PARP).
- Rozwój oferty szkoleń w zakresie stosowania narzędzi big data i cyfrowych map kariery (np. Europass, O*NET, Skills Panorama).
- Organizacja warsztatów z planowania wizyt studyjnych i praktyk z udziałem regionalnych pracodawców – w formule „praktyk doradców z doradztwa”.
- Współpraca z uczelniami w zakresie stworzenia wspólnego modelu wsparcia studentów w oparciu o dane rynkowe i trendy zawodowe.

3.2.5. **Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie**

Jednym z fundamentalnych założeń nowoczesnego doradztwa zawodowego na poziomie szkolnictwa wyższego jest przygotowanie studentów do samodzielnego, odpowiedzialnego zarządzania własną ścieżką kariery edukacyjnej i zawodowej. Proces ten wymaga nie tylko bieżącej orientacji w dostępnych formach kształcenia, ale również rozwijania postaw sprzyjających uczeniu się przez całe życie (lifelong learning). W kontekście zmieniającego się

ryнку pracy, postępującej cyfryzacji i globalnych megatrendów społeczno-gospodarczych, doradcy akademicki muszą skutecznie wspierać studentów w budowaniu elastycznych i wieloetapowych ścieżek edukacyjnych, dostosowanych do indywidualnych aspiracji i zmiennych realiów zawodowych.

Analiza potrzeb szkoleniowych kadry uczelni wyższych w tym zakresie ma na celu identyfikację luk kompetencyjnych, a także określenie, w jakim stopniu aktualne programy wsparcia przygotowują studentów do uczenia się przez całe życie oraz funkcjonowania w wielowymiarowym rynku edukacyjnym – zarówno krajowym, jak i europejskim.

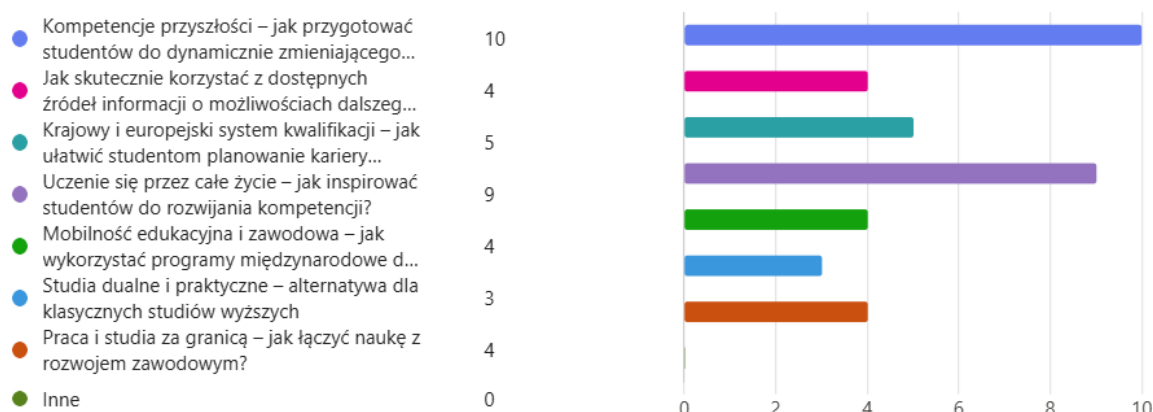
Analiza wyników badania

Wyniki badania ankietowego (N=13), przedstawione na rysunku 18, wskazują, że największym zainteresowaniem cieszą się tematy szkoleniowe skoncentrowane na kompetencjach przyszłości oraz rozwijaniu idei lifelong learning. Najwyższy poziom wskazań (26%) uzyskało szkolenie pt. **„Kompetencje przyszłości – jak przygotować studentów do dynamicznie zmieniającego się rynku edukacyjnego i zawodowego?”**. Wysoka pozycja tego tematu świadczy o rosnącym zapotrzebowaniu na aktualną wiedzę dotyczącą trendów na styku edukacji i rynku pracy.

Na drugim miejscu znalazło się szkolenie **„Uczenie się przez całe życie – jak inspirować studentów do rozwijania kompetencji?”** (23%). Wynik ten podkreśla, że doradcy dostrzegają konieczność wzmacniania motywacji studentów do samodzielnego doskonalenia i aktualizacji wiedzy, co odpowiada zaleceniom zawartym w raportach OECD (2021b) i UNESCO (2025) dotyczących polityk wspierających kształcenie ustawiczne.

Nieco mniejszym, lecz nadal istotnym zainteresowaniem cieszyły się tematy związane z **krajowym i europejskim systemem kwalifikacji** (13%), **mobilnością edukacyjną i zawodową**, **korzystaniem z dostępnych źródeł informacji o możliwościach dalszego kształcenia** oraz **łączeniem pracy ze studiami za granicą** (po 10%). Sugeruje to, że choć doradcy akademicki są świadomi znaczenia internacjonalizacji i mobilności edukacyjnej, nie traktują tych zagadnień jako priorytetowych w kontekście codziennej pracy.

Najmniejszą liczbę wskazań (8%) uzyskał temat dotyczący studiów dualnych i praktycznych, co może wynikać z ograniczonego doświadczenia kadry w realizacji tego typu programów, bądź z braku wystarczająco rozwiniętej infrastruktury i partnerstw instytucjonalnych.



Rys. 18. Wybrane tematy szkoleń związane z obszarem „Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie” (N=13).
Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie i rekomendacje

Wnioski z przeprowadzonych badań jednoznacznie wskazują na konieczność wzmocnienia oferty szkoleniowej skierowanej do kadry doradczej uczelni wyższych w zakresie:

1. **Kompetencji przyszłości** – w tym umiejętności krytycznego myślenia, kreatywności, współpracy oraz cyfrowej elastyczności.
2. **Promowania idei lifelong learning** – ze szczególnym uwzględnieniem narzędzi i metod inspirujących studentów do samodzielnego uczenia się.
3. **Znajomości systemów kwalifikacji** – zarówno krajowego, jak i europejskiego (np. Polskiej Ramy Kwalifikacji, EQF, ESCO), co pozwoli na lepsze doradzanie studentom w planowaniu kariery.
4. **Zwiększenia mobilności edukacyjnej** – poprzez szkolenia z zakresu programów Erasmus+, Euroguidance, EURES itp.
5. **Zwiększenia świadomości i wykorzystania potencjału studiów dualnych** – jako formy integrującej naukę akademicką z praktyką zawodową.

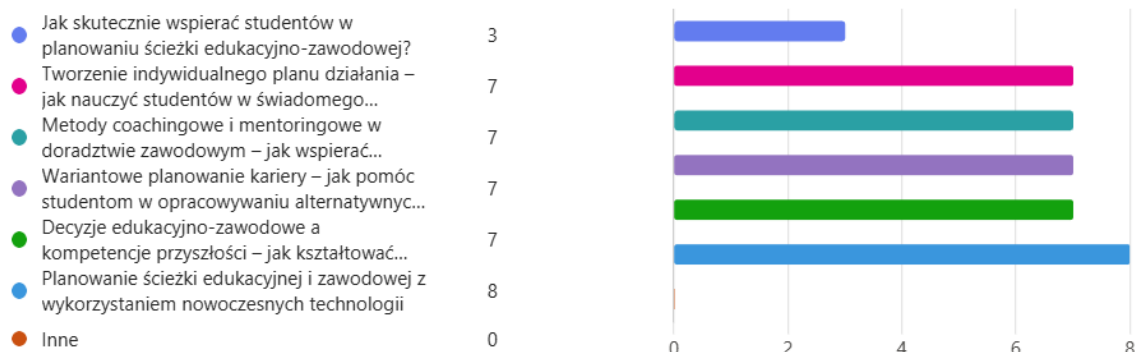
Branżowe Centrum Umiejętności Nr 1 w Radomiu powinno uwzględnić powyższe obszary w swojej ofercie szkoleniowej dla uczelni wyższych, szczególnie tych kształcących studentów na kierunkach powiązanych z dziedziną prac wykończeniowych. Szkolenia powinny być projektowane w sposób modułowy, z możliwością elastycznego wyboru treści przez uczestników oraz łączenia form stacjonarnych z e-learningiem.

3.2.6. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze planowanie przez studenta własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych

Planowanie ścieżki edukacyjnej i zawodowej stanowi kluczowy etap rozwoju każdego młodego człowieka, zwłaszcza w okresie studiów, gdy decyzje podejmowane przez studentów mają bezpośredni wpływ na ich przyszłość zawodową. Doradcy akademicki, a zwłaszcza pracownicy Biur Karier, odgrywają istotną rolę w procesie wspierania studentów w zakresie diagnozy ich możliwości, definiowania celów oraz opracowywania realistycznych, a zarazem elastycznych planów działania.

W dobie intensywnych przemian na rynku pracy – w tym digitalizacji zawodów, transformacji zielonej oraz hybrydyzacji kompetencji – konieczne staje się wyposażenie doradców w nowe narzędzia, wiedzę i metody pracy, które odpowiadają na dynamiczne potrzeby studentów i rynku. Jednocześnie, jak wskazują raporty OECD (2021a) i CEDEFOP (2023c), doradztwo zawodowe oparte na podejściu coachingowym i personalizacji wsparcia przynosi znacznie lepsze rezultaty w zakresie przygotowania młodzieży do świadomego zarządzania karierą.

Wyniki badania (rys. 19) przeprowadzonego wśród pracowników uczelni (N=13) ujawniają szeroki wachlarz potrzeb szkoleniowych w tym obszarze. Największym zainteresowaniem cieszy się temat „**Planowanie ścieżki edukacyjnej i zawodowej z wykorzystaniem nowoczesnych technologii**” – wskazany przez 21% respondentów. Wynik ten wskazuje na rosnące znaczenie cyfrowych narzędzi (takich jak e-portfolio, aplikacje kariery, narzędzia rekomendacji AI), które mogą wspierać personalizację doradztwa oraz ułatwiać studentom podejmowanie decyzji.



Rys. 19. Wybrane tematy szkoleń związane z obszarem „Planowanie przez studenta własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych” (N=13).

Źródło: opracowanie własne.

Cztery kolejne tematy uzyskały po 18% wskazań:

- **„Tworzenie indywidualnego planu działania – jak nauczyć studentów świadomego planowania kariery?”** – pokazuje potrzebę rozwijania praktycznych metod wspierania studentów w formułowaniu realistycznych i mierzalnych celów,
- **„Metody coachingowe i mentoringowe w doradztwie zawodowym”** – wskazują na konieczność pogłębiania kompetencji interpersonalnych doradców i stosowania podejścia opartego na relacji i refleksji,
- **„Wariantowe planowanie kariery”** – sugeruje konieczność wyposażenia studentów w umiejętność opracowywania alternatywnych scenariuszy zawodowych,
- **„Decyzje edukacyjno-zawodowe a kompetencje przyszłości”** – odzwierciedla rosnącą świadomość potrzeby elastycznego myślenia i adaptacji do nieprzewidywalnych zmian zawodowych.

Tylko 8% respondentów wskazało na temat **„Jak skutecznie wspierać studentów w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej?”**, co może świadczyć o postrzeganiu tej kompetencji jako opanowanej lub zbyt ogólnej.

Podsumowanie i rekomendacje:

Analiza wyników jasno pokazuje, że doradcy akademicki oczekują przede wszystkim wsparcia w zakresie:

- wdrażania technologii cyfrowych do planowania kariery,

- rozwijania indywidualnych planów działania studentów,
- wykorzystywania narzędzi coachingowych i mentoringowych,
- promowania elastyczności i strategicznego podejścia do ścieżek kariery.

W kontekście rozwoju oferty szkoleniowej BCU Nr 1 w Radomiu rekomenduje się:

1. Opracowanie modułów szkoleniowych z zakresu tworzenia i wdrażania indywidualnych planów kariery, z wykorzystaniem cyfrowych narzędzi i platform.
2. Organizację warsztatów rozwijających umiejętności coachingowe i mentoringowe, dostosowane do specyfiki pracy akademickiej.
3. Włączenie do programów szkoleniowych komponentu związanego z analizą kompetencji przyszłości i adaptacyjnością kariery.
4. Promowanie dobrych praktyk w zakresie tworzenia wariantowych ścieżek kariery, zwłaszcza w kontekście nieprzewidywalności zmian zawodowych.
5. Budowanie współpracy z ekspertami z zakresu technologii edukacyjnych i rynku pracy w celu aktualizacji treści i narzędzi wykorzystywanych w doradztwie.

Dzięki realizacji powyższych rekomendacji możliwe będzie podniesienie jakości doradztwa akademickiego oraz jego lepsze dopasowanie do wyzwań nowoczesnego rynku pracy i edukacji.

3.2.7. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze stosowania narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego

Wyniki badania dotyczącego potrzeb szkoleniowych pracowników Biur Karier i doradców zawodowych na uczelni dot. stosowania narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego (rys. 20) wskazują, że największym zainteresowaniem cieszy się temat **„E-portfolio i cyfrowa marka osobista – jak pomóc studentom budować swoją tożsamość zawodową?”**, który uzyskał 28% wskazań. Oznacza to, że respondenci widzą potrzebę wsparcia studentów w tworzeniu ich profesjonalnego wizerunku w przestrzeni cyfrowej, co jest istotne w kontekście budowania kariery i zwiększania atrakcyjności na rynku pracy.

Drugim najczęściej wybieranym tematem (18%) jest **„Sztuczna inteligencja w doradztwie zawodowym – jak wykorzystać AI do planowania kariery?”**, co sugeruje duże

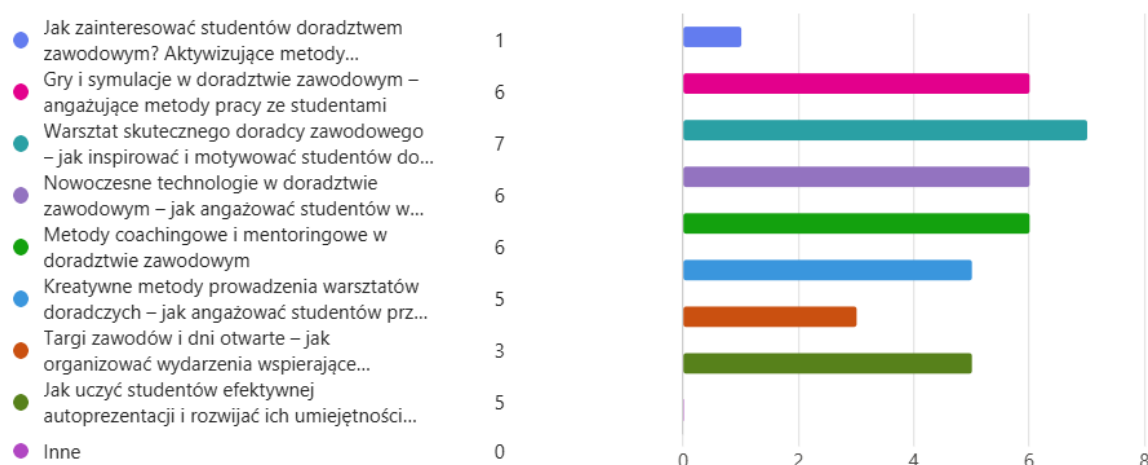
zainteresowanie nowoczesnymi technologiami i ich zastosowaniem w doradztwie zawodowym. Może to wynikać z potrzeby poznania narzędzi opartych na AI, które mogą usprawnić analizę kompetencji studentów, prognozowanie ścieżek kariery oraz automatyzację doradztwa. Na trzecim miejscu (15%) znalazł się temat „**Cyfrowe narzędzia w doradztwie zawodowym – jak uatrakcyjnić zajęcia?**”, co wskazuje na potrzebę wzbogacenia metod dydaktycznych o nowoczesne rozwiązania technologiczne, które zwiększą zaangażowanie studentów.



Rys. 20. Wybrane tematy szkoleń powiązane ze stosowaniem narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego (N=13).
Źródło: opracowanie własne.

Nieco mniejsze zainteresowanie wzbudziły szkolenia związane z LinkedIn i cyfrowymi platformami kariery (10%), co może sugerować, że respondenci już posiadają podstawową wiedzę w tym zakresie lub uważają inne obszary za bardziej priorytetowe. Jeszcze niższy poziom wskazań uzyskały tematy dotyczące analizy rynku pracy i edukacji z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych (8%), tworzenia wideo i podcastów w doradztwie zawodowym (8%), gamifikacji (5%), oraz tworzenia materiałów wizualnych przy użyciu narzędzi takich jak Canva i Genially (5%). Może to wynikać z mniejszego zapotrzebowania na te kompetencje lub braku świadomości ich potencjalnego zastosowania w doradztwie akademickim.

Najmniejszym zainteresowaniem (3%) cieszył się temat „Jak skutecznie prowadzić doradztwo zawodowe online? – platformy i narzędzia do pracy zdalnej”, co może sugerować, że respondenci nabrali już doświadczenia w tym zakresie, zwłaszcza w kontekście pandemii i przejścia na zdalne formy doradztwa. Brak wskazań w kategorii „Inne” świadczy o tym, że zaproponowane tematy dobrze odpowiadają na potrzeby respondentów. Wyniki badania wskazują na konieczność rozwijania szkoleń związanych z budowaniem cyfrowej marki studentów, zastosowaniem sztucznej inteligencji w doradztwie oraz wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi do uatrakcyjnienia procesu doradztwa zawodowego.



Rys. 21. Wybrane tematy szkoleń powiązane z doskonaleniem warsztatu pracy doradcy zawodowego i nauczycieli (N=13).

Źródło: opracowanie własne.

Wyniki badania dotyczącego potrzeb szkoleniowych pracowników Biur Karier i doradców zawodowych na uczelni związane z wyborem tematów szkoleniowych powiązanych z doskonaleniem warsztatu pracy doradcy zawodowego wskazują, że największym zainteresowaniem cieszy się szkolenie dotyczące skutecznego warsztatu doradcy zawodowego (18%), co sugeruje potrzebę rozwijania umiejętności inspirowania i motywowania studentów. Równie popularne (po 15%) są szkolenia z **nowoczesnych technologii, metod coachingowych i mentoringowych oraz wykorzystania gier i symulacji w doradztwie**, co świadczy o otwartości doradców na innowacyjne narzędzia pracy. Nieco mniejsze zainteresowanie (po 13%) wzbudzają kreatywne metody prowadzenia warsztatów

oraz szkolenia z efektywnej autoprezentacji, co wskazuje na potrzebę rozwijania interaktywnych form pracy i umiejętności interpersonalnych. Szkolenie dotyczące organizacji targów zawodów i dni otwartych uzyskało 8%, a aktywizujące metody prowadzenia zajęć – jedynie 3%, co może oznaczać, że doradcy nie postrzegają tych obszarów jako kluczowych dla swojego rozwoju. Brak wskazań na opcję „Inne” sugeruje, że zaproponowane tematy dobrze odzwierciedlają rzeczywiste potrzeby doradców. W związku z tym uczelnia powinna skoncentrować się na organizacji szkoleń dotyczących skutecznego doradztwa, nowoczesnych technologii oraz angażujących metod pracy, dostosowując programy do oczekiwań uczestników.

3.2.8. Potrzeba wsparcia kadry szkół wyższych w obszarze współpracy z otoczeniem

Współpraca uczelni wyższych z otoczeniem społeczno-gospodarczym stanowi jeden z kluczowych filarów nowoczesnego szkolnictwa wyższego, zwłaszcza w kontekście edukacji praktycznej i skutecznego przygotowania studentów do wymagań rynku pracy. Proces ten, zgodnie z założeniami Strategii Rozwoju Szkolnictwa Wyższego w Polsce 2030 oraz dokumentów takich jak *Prognoza rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do roku 2030* (European Commission/EACEA/Eurydice, 2020), nie tylko wzmacnia jakość kształcenia, lecz także sprzyja transferowi wiedzy, budowie partnerstw edukacyjno-biznesowych oraz wdrażaniu innowacyjnych form aktywizacji zawodowej młodzieży akademickiej.

W kontekście doradztwa zawodowego współpraca z otoczeniem oznacza m.in. inicjowanie programów stażowych, organizację wizyt studyjnych, pozyskiwanie partnerów do realizacji projektów badawczo-edukacyjnych czy budowanie relacji z lokalnym rynkiem pracy. Efektywność doradztwa akademickiego wzrasta, gdy uczelnie aktywnie współpracują z pracodawcami i instytucjami rynku pracy, co umożliwia studentom zdobycie aktualnej wiedzy o zawodach, wymaganiach kompetencyjnych i dostępnych ścieżkach kariery.

Analiza wyników badań

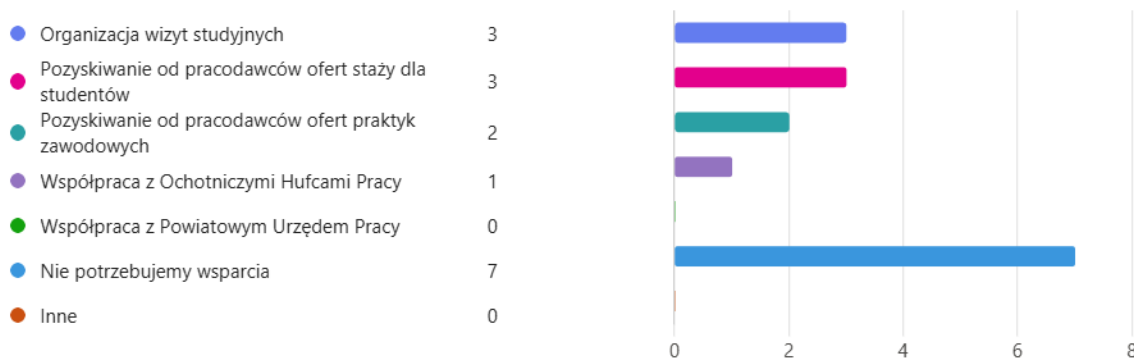
Wyniki badań zrealizowanych w ramach przedsięwzięcia BCU-PW wskazują, że potrzeba wsparcia kadry akademickiej w obszarze współpracy z otoczeniem jest zagadnieniem

złożonym i niejednorodnym. Aż 44% respondentów (rys. 22) zadeklarowało brak potrzeby dodatkowego wsparcia w tym zakresie, co może świadczyć o relatywnie wysokim poziomie autonomii, kompetencji lub już funkcjonujących systemów współpracy w ich jednostkach.

Z drugiej strony, niemal jedna trzecia respondentów zgłosiła konkretne potrzeby w zakresie organizacji wizyt studyjnych (19%) oraz pozyskiwania ofert stażowych dla studentów (również 19%). Jest to sygnał, że choć pewne formy współpracy są realizowane, istnieją trudności w ich systematyzacji lub zwiększeniu skali. Uczelnie wyrażają potrzebę wsparcia w zakresie rozwijania efektywnych modeli współpracy z pracodawcami, co jest spójne z tendencją obserwowaną w publikacjach takich jak raport Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji (Pachocki, M., & Smolak, A. 2021), podkreślający konieczność budowania trwałych relacji instytucjonalnych między sektorem akademickim a gospodarką.

Relatywnie niski odsetek wskazań dotyczący pozyskiwania ofert praktyk zawodowych (13%) sugeruje, że ten element współpracy jest już częściowo zaimplementowany w działaniach Biur Karier lub jednostek wydziałowych. Natomiast marginalne zainteresowanie współpracą z OHP (6%) oraz brak zainteresowania kontaktami z Powiatowymi Urzędami Pracy (0%) może wskazywać na niską rozpoznawalność korzyści płynących z takich relacji lub na nieadekwatność tych instytucji względem potrzeb doradztwa akademickiego.

Warto również zauważyć, że brak odpowiedzi w kategorii „inne” świadczy o trafności zoperacjonalizowanych kategorii odpowiedzi w kwestionariuszu, co podnosi wiarygodność otrzymanych danych.



Rys. 22. Aspekty współpracy z otoczeniem w których respondenci potrzebują wsparcia (N=13).

Źródło: opracowanie własne.

Wnioski

1. **Zróznicowane potrzeby** – choć część kadry akademickiej nie zgłasza potrzeby wsparcia, znaczna grupa sygnalizuje problemy z organizacją wizyt studyjnych i staży, co wskazuje na konieczność pogłębionej diagnozy lokalnych warunków i zasobów.
2. **Potrzeba systemowego wsparcia** – uczelnie potrzebują gotowych modeli i narzędzi organizacyjnych, które ułatwiałyby systematyzowanie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym.
3. **Brak relacji z instytucjami publicznymi** – znikome zainteresowanie współpracą z OHP i PUP może oznaczać niewykorzystany potencjał tych podmiotów jako partnerów uzupełniających działania uczelni w zakresie doradztwa zawodowego.

Rekomendacje dla BCU Nr 1 w Radomiu

1. **Stworzenie modelowego pakietu współpracy uczelni z otoczeniem** – zawierającego przykładowe harmonogramy wizyt studyjnych, wzory porozumień z pracodawcami oraz instrukcje organizacji staży.
2. **Organizacja szkoleń i warsztatów dla kadry akademickiej** – dotyczących m.in. metod budowania sieci współpracy z firmami, projektowania programów wizyt studyjnych oraz strategii pozyskiwania partnerów instytucjonalnych.
3. **Edukacja o potencjale instytucji publicznych** – realizacja spotkań i seminariów informacyjnych z przedstawicielami OHP i PUP, prezentujących przykłady skutecznych działań wspierających studentów.
4. **Budowa regionalnej platformy wymiany dobrych praktyk** – w zakresie współpracy uczelni z rynkiem pracy, z udziałem pracodawców, doradców zawodowych i przedstawicieli administracji publicznej.
5. **Opracowanie cyfrowych narzędzi wsparcia współpracy** – takich jak baza ofert staży i praktyk dostępna dla uczelni partnerskich BCU, zintegrowana z lokalnymi systemami informacji o rynku pracy.

Analiza wskazuje, że chociaż część uczelni radzi sobie z nawiązywaniem i utrzymywaniem współpracy z otoczeniem, istotna część kadry akademickiej sygnalizuje potrzebę wsparcia w

tym zakresie. Z uwagi na strategiczne znaczenie tej współpracy dla jakości doradztwa zawodowego oraz skuteczności przygotowania studentów do rynku pracy, BCU Nr 1 w Radomiu powinno wdrożyć wielopoziomowy program wsparcia skoncentrowany na budowie trwałych i efektywnych relacji z partnerami zewnętrznymi. Takie działania nie tylko przyczynią się do profesjonalizacji doradztwa akademickiego, ale również wzmocnią rolę uczelni jako kluczowego ogniwa lokalnego ekosystemu kompetencji.

3.2.9. Propozycje szkoleń zgłaszanych przez respondentów ze szkół wyższych

Współczesne doradztwo zawodowe w środowisku akademickim stoi przed koniecznością dostosowania się do radykalnie zmieniającej się rzeczywistości społeczno-technologicznej. Transformacja cyfrowa, postępująca specjalizacja zawodów, różnorodność studentów pod względem potrzeb oraz zróżnicowanie modeli pracy (np. praca zdalna, hybrydowa, „gig economy”) tworzą nowe wyzwania dla doradców zawodowych na uczelniach wyższych. Z tego względu diagnoza potrzeb szkoleniowych tej grupy zawodowej ma znaczenie strategiczne – nie tylko dla skuteczności działań doradczych, lecz także dla wzmocnienia pozycji absolwentów na konkurencyjnym rynku pracy.

Analiza zgłoszonych przez respondentów propozycji tematów szkoleń pozwala na uchwycenie obszarów wymagających pilnej interwencji rozwojowej. Ich charakter wyraźnie wskazuje na wzrost świadomości potrzeby profesjonalizacji doradztwa z wykorzystaniem technologii informacyjnych, podejść inkluzywnych oraz metod psychologiczno-pedagogicznych ukierunkowanych na wspieranie dobrostanu studentów.

Analiza zgłoszonych propozycji

Respondenci – pracownicy Biur Karier i doradcy akademicki – zgłosili szereg tematów szkoleń, które wychodzą poza standardowe programy wsparcia zawodowego. Dominująca część propozycji koncentruje się wokół pięciu głównych obszarów:

1. Technologie cyfrowe i AI w doradztwie zawodowym

Rosnące znaczenie cyfrowych narzędzi w analizie danych, personalizacji ścieżek kariery oraz automatyzacji procesów rekrutacyjnych powoduje, że doradcy muszą rozumieć

podstawy działania algorytmów, umieć krytycznie interpretować wyniki analiz i rekomendacji AI oraz przeciwdziałać ryzyku powielania uprzedzeń algorytmicznych (*algorithmic bias*). Wskazano również na konieczność rozwijania kompetencji związanych z wykorzystaniem platform takich jak LinkedIn, systemów ATS (Applicant Tracking Systems) czy narzędzi do tworzenia portfolio online.

2. Doradztwo dla studentów ze specjalnymi potrzebami

Postulowano rozszerzenie kompetencji kadry akademickiej w zakresie pracy z osobami z niepełnosprawnościami, w tym także z wyzwaniami natury psychicznej, jak depresja, lęki czy wypalenie. Sugeruje to rosnącą potrzebę tzw. *counseling literacy* w środowisku akademickim – łączenia wiedzy psychologicznej z kompetencjami doradczymi.

3. Mentoring i relacje wspierające

Zgłoszono potrzebę budowania szkoleń rozwijających umiejętność bycia mentorem. Doradztwo coraz częściej przyjmuje formę długofalowego towarzyszenia studentowi w procesie jego rozwoju, co wymaga nie tylko znajomości rynku pracy, ale i empatii, umiejętności słuchania, prowadzenia rozmów coachingowych i konstruktywnego feedbacku.

4. Zarządzanie karierą w zmiennym świecie pracy

Wskazano potrzebę szkoleń w zakresie pracy z niepewnością zawodową studentów, adaptacji do zmian, budowania odporności psychicznej i zarządzania zmianą. Tematy te stają się coraz bardziej aktualne w kontekście niestabilności rynku pracy, wieloetapowych karier i potrzeby ciągłego doszkalania się.

5. Nowe modele pracy i transformacja zawodowa

Respondenci postulują edukację doradców w zakresie nowych modeli pracy, takich jak gig economy, cyfrowy nomadyzm czy praca hybrydowa. Są to formy zatrudnienia atrakcyjne dla młodego pokolenia, lecz często niezrozumiałe z punktu widzenia tradycyjnego modelu doradztwa.

Kluczowe propozycje szkoleń

Na podstawie zgłoszeń respondentów można wskazać kilka typowych, wysoce aktualnych tematów szkoleń:

- **Etyka doradztwa zawodowego w dobie AI** – jak odpowiedzialnie korzystać z technologii i unikać algorytmicznych uprzedzeń (por. Jobin, Ienca & Vayena, 2019).
- **Doradztwo zawodowe oparte na danych (data-driven career counseling)** – wykorzystywanie analizy predykcyjnej i narzędzi big data w planowaniu kariery (zob. Cedefop, 2021).
- **Zarządzanie marką osobistą i networking** – umiejętność budowania własnej obecności w sieci, prowadzenia kariery cyfrowej, komunikacji z użyciem LinkedIn.
- **Wspieranie odporności psychicznej i radzenie sobie ze stresem zawodowym** – doradztwo w sytuacjach kryzysowych i pomoc psychologiczna w procesie podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych.
- **Praca z różnorodnością – inkluzywne doradztwo zawodowe** – uwzględnianie potrzeb mniejszości, osób z ASD, ADHD, migrantów czy studentów pierwszego pokolenia w rodzinie.

Podsumowanie, wnioski i rekomendacje

Wnioski:

1. Uczelniane biura karier przechodzą transformację roli – od informatorów o rynku pracy do partnerów wspierających procesy rozwoju kompetencji, dobrostanu i zdolności adaptacyjnych studentów.
2. Rosnące znaczenie narzędzi cyfrowych i AI wymusza podniesienie kompetencji technologicznych respondentów związanych z doradztwem zawodowym.
3. Wzrost świadomości problemów psychicznych i społecznych studentów generuje potrzebę rozwoju wsparcia o charakterze mentorskim, psychologicznym i inkluzywnym.
4. Rekomendowane obszary szkoleń wykraczają poza klasyczne ramy doradztwa zawodowego, wskazując na konieczność budowania interdyscyplinarnej ekspertyzy doradców.

Rekomendacje dla BCU Nr 1 w Radomiu:

- **Projektowanie innowacyjnej oferty szkoleniowej** uwzględniającej łączenie tematów z pogranicza doradztwa zawodowego, psychologii, nowych technologii i socjologii pracy.

- **Opracowanie cyklu szkoleń z zakresu AI w doradztwie** – np. „Sztuczna inteligencja a rynek pracy: wykorzystanie danych do personalizacji doradztwa zawodowego”.
- **Wprowadzenie certyfikowanych kursów dla mentorów akademickich** rozwijających umiejętności interpersonalne i coachingowe.
- **Budowa platformy e-learningowej BCU z modułami rozwojowymi** odpowiadającymi na aktualne potrzeby uczelni partnerskich i kadry doradczej.
- **Powołanie eksperckiego zespołu ds. rozwoju kompetencji cyfrowych i inkluzywnych w doradztwie akademickim** – z udziałem praktyków, psychologów, etyków AI i przedstawicieli uczelni.

3.2.10. Preferowane formy szkolenia przez pracowników szkół wyższych powiązanych z doradztwem zawodowym

W dobie dynamicznych zmian na rynku pracy, cyfryzacji usług doradczych oraz wzrastającej presji na personalizację wsparcia studentów, rośnie znaczenie dopasowania form kształcenia ustawicznego kadry akademickiej do jej realnych potrzeb. Forma szkolenia wpływa nie tylko na efektywność procesu uczenia się, ale również na motywację uczestników i ich zdolność do wdrażania nowo zdobytej wiedzy w praktyce zawodowej (Mann, A., Denis, V., & Percy, C., 2020). Badanie preferencji dotyczących formy szkoleń pracowników Biur Karier i doradców akademickich pozwala lepiej dopasować ofertę edukacyjną do stylu pracy tej grupy zawodowej oraz jej ograniczeń czasowych, technologicznych i organizacyjnych.

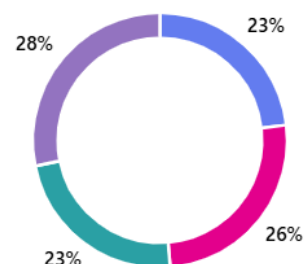
Jak podkreśla Cedefop (2021), skuteczność szkoleń w zakresie doradztwa zawodowego zależy nie tylko od ich treści, ale także od sposobu ich realizacji – z uwzględnieniem elastyczności, interaktywności i możliwości natychmiastowego zastosowania wiedzy. Z tego względu zbadanie preferencji co do formy szkoleń stanowi ważny komponent diagnozy potrzeb szkoleniowych.

Analiza wyników badania

Wyniki badania wskazują na wyraźne zróżnicowanie preferencji dotyczących formy szkoleń (rys. 23). Najczęściej wskazywaną formą były **warsztaty praktyczne** (28%), co podkreśla

zapotrzebowanie na uczenie się przez działanie i preferencję rozwoju umiejętności w kontekście rzeczywistych sytuacji doradczych. Respondenci cenią sobie możliwość aktywnego udziału i wymiany doświadczeń, co sprzyja budowaniu kompetencji interpersonalnych i refleksyjnych.

● Szkolenia stacjonarne	9
● Webinary	10
● Kursy online z możliwością pracy własnej	9
● Warsztaty praktyczne	11
● Inne	0



Rys. 23. Preferowane formy szkolenia wybrane przez respondentów (N=23).

Źródło: opracowanie własne.

Drugą pod względem popularności formą okazały się **webinary** (26%), które łączą zalety szkoleń synchronicznych z dostępnością zdalną. Pozwalają one na uczestnictwo niezależnie od lokalizacji, co ma istotne znaczenie w środowisku akademickim, gdzie rozproszenie instytucji i ograniczenia czasowe są wyzwaniem organizacyjnym.

Na równym poziomie (po 23%) uplasowały się **tradycyjne szkolenia stacjonarne** oraz **kursy online** realizowane asynchronicznie. Oznacza to, że część respondentów nadal preferuje bezpośredni kontakt z trenerem i uczestnikami (co sprzyja np. budowaniu sieci współpracy), natomiast inna grupa ceni sobie elastyczność i możliwość pracy we własnym tempie, bez konieczności synchronizacji czasowej z prowadzącym.

Brak wskazań na opcję „inne” może sugerować, że zestaw form zaproponowanych w badaniu był adekwatny i wyczerpujący względem oczekiwań tej grupy zawodowej.

Podsumowanie i wnioski

Analiza preferowanych form szkoleniowych wśród kadry akademickiej zaangażowanej w doradztwo zawodowe potwierdza potrzebę różnorodności i elastyczności w projektowaniu oferty edukacyjnej. Kluczowe znaczenie ma łączenie teorii z praktyką, dostępność czasowa oraz dostosowanie do stylu pracy nauczycieli akademickich.

Rekomendacje dla BCU Nr 1 w Radomiu

1. **Priorytet dla warsztatów praktycznych** – należy rozwijać ofertę szkoleń warsztatowych, które umożliwiają pracę na realnych przypadkach studentów, np. poprzez symulacje doradcze czy case studies.
2. **Wsparcie webinaryjne i hybrydowe** – wskazane jest tworzenie pakietów szkoleń łączących webinary (część teoretyczna) z warsztatami (część praktyczna) lub dyskusją panelową z ekspertami.
3. **Dostęp do kursów online (asynchronicznych)** – warto rozbudować bibliotekę zasobów edukacyjnych, które doradcy mogą realizować w dogodnym dla siebie czasie, z modułami e-learningowymi i testami samooceny.
4. **Utrzymanie szkoleń stacjonarnych w modelu networkingowym** – szkolenia realizowane w formie spotkań mogą pełnić funkcję nie tylko edukacyjną, ale również integracyjną dla środowiska doradców akademickich.
5. **Personalizacja oferty** – na podstawie profilu zawodowego i dotychczasowego doświadczenia respondentów można zaoferować ścieżki szkoleniowe o różnym stopniu zaawansowania.
6. **Monitoring preferencji formy szkolenia w czasie** – zaleca się cykliczne badania preferencji, gdyż modele nauczania zmieniają się wraz z rozwojem technologii i doświadczeniami uczestników.

3.2.11. Ocena przez przedstawicieli szkół wyższych dostępności oferty szkoleń z doradztwem zawodowym

W kontekście rosnącej roli doradztwa zawodowego w szkolnictwie wyższym, szczególnie w dobie transformacji rynku pracy oraz cyfryzacji usług, kluczowym zagadnieniem staje się dostępność szkoleń rozwijających kompetencje kadr uczelni wyższych odpowiedzialnych za wsparcie studentów w planowaniu ścieżek kariery. Jakość i zasięg działań Biur Karier oraz innych jednostek wspierających studentów zależą w znacznym stopniu od możliwości systematycznego podnoszenia kwalifikacji ich pracowników. Dlatego ocena dostępności szkoleń w tym zakresie stanowi istotny element diagnozy potrzeb szkoleniowych.

Badanie przeprowadzone wśród pracowników akademickich Biur Karier i doradców zawodowych miało na celu poznanie subiektywnej oceny dostępności oferty szkoleniowej w obszarze doradztwa zawodowego oraz identyfikację ewentualnych barier w dostępie do tych form doskonalenia.

Wyniki badań

W kwestionariuszu zastosowano pięciostopniową skalę oceny dostępności szkoleń, obejmującą odpowiedzi: *bardzo dobra, dobra, średnia, słaba, bardzo słaba*. Uzyskane wyniki rozkładają się następująco:

- **średnia** – 69% respondentów,
- **dobra** – 15%,
- **słaba** – 15%,
- brak wskazań skrajnych („bardzo dobra” i „bardzo słaba”).

Interpretacja tych danych wskazuje na ogólny umiarkowany poziom zadowolenia z dostępnych możliwości szkoleniowych. Respondenci nie deklarują ani wyraźnego niedoboru, ani pełnej satysfakcji z oferty szkoleń. Warto podkreślić, że zastosowana skala umożliwia identyfikację niuansów w ocenie, co zwiększa trafność interpretacyjną wyników.

Z przeprowadzonych wywiadów jakościowych wynika, że mimo zauważalnego wzrostu liczby kursów i szkoleń dostępnych w formule online, respondenci dostrzegają istotne luki w ofercie.

Dotyczą one m.in. braku:

- szkoleń specjalistycznych uwzględniających specyfikę pracy z osobami dorosłymi,
- programów obejmujących wykorzystanie sztucznej inteligencji i big data w doradztwie,
- możliwości indywidualnego rozwoju w niszowych obszarach, takich jak doradztwo dla studentów z niepełnosprawnością czy studentów międzynarodowych.

Równocześnie 12 respondentów wyraziło zainteresowanie udziałem w jednodniowym, stacjonarnym szkoleniu organizowanym przez BCU Nr 1 w Radomiu. Jest to istotny sygnał dla projektowania oferty edukacyjnej – wskazujący na gotowość do uczestnictwa, pod warunkiem że oferta będzie merytorycznie trafna i dostępna logistycznie.

Podsumowanie i wnioski

Zarówno dane ilościowe, jak i jakościowe potwierdzają, że dostępność szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego w opinii pracowników szkół wyższych jest oceniana umiarkowanie pozytywnie. Obserwuje się wzrost liczby inicjatyw edukacyjnych, jednak ich charakter pozostaje w dużej mierze ogólny, niesprofilowany do potrzeb doradztwa akademickiego. Respondenci oczekują bardziej zróżnicowanej, nowoczesnej i dostosowanej do realiów pracy z młodymi dorosłymi oferty szkoleniowej.

Rekomendacje dla BCU Nr 1 w Radomiu

1. **Projektowanie szkoleń tematycznych na poziomie zaawansowanym**, np.:
 - „Zastosowanie AI w doradztwie akademickim”,
 - „Doradztwo zawodowe dla studentów ze szczególnymi potrzebami”,
 - „Budowanie ścieżek kariery w kontekście mobilności międzynarodowej”.
2. **Wprowadzenie formuły szkoleń jednodniowych**, organizowanych stacjonarnie w regionach uczelni partnerskich – co zwiększa dostępność geograficzną.
3. **Stworzenie platformy e-learningowej BCU**, udostępniającej nie tylko materiały szkoleniowe, ale i możliwość wymiany doświadczeń między doradcami (społeczność praktyków).
4. **Utrzymanie regularnej ewaluacji oferty szkoleniowej**, z wykorzystaniem krótkich ankiet i wywiadów pogłębionych wśród uczestników wcześniejszych edycji.
5. **Zacieśnienie współpracy z ORE i instytucjami branżowymi**, celem koordynacji działań szkoleniowych i tworzenia zintegrowanych ścieżek rozwoju kompetencji dla doradców akademickich.

4. PODSUMOWANIE. WNIOSKI I REKOMENDACJE

4.1. Podsumowanie

Badania przeprowadzone w ramach projektu BCU-PW w 2025 roku umożliwiły pogłębioną analizę poziomu przygotowania kadry dydaktycznej oraz doradczej w szkołach zawodowych i uczelniach wyższych związanych z dziedziną prac wykończeniowych w budownictwie. Dzięki zastosowaniu triangulacji metod badawczych (sondaż, wywiady, analiza dokumentów), uzyskano szerokie spektrum danych pozwalających na sformułowanie czterech kluczowych obszarów podsumowania:

1. Poziom kwalifikacji zawodowych kadry

Wyniki badań pokazują zróżnicowany poziom przygotowania zawodowego nauczycieli i doradców, zarówno w szkołach branżowych, jak i na uczelniach. Wśród badanych nauczycieli szkół zawodowych dominuje poziom przeciętny i dobry w zakresie znajomości rynku edukacyjnego, planowania rozwoju ucznia i stosowania narzędzi IT. Natomiast wśród kadry akademickiej silniejsze są kompetencje w zakresie orientacji rynkowej i pracy z indywidualnymi zasobami studentów, ale słabsze – we współpracy z otoczeniem. Brakuje specjalistycznych szkoleń uzupełniających wiedzę doradczą o konteksty branżowe oraz nowe technologie (AI, analityka danych, e-doradztwo).

2. Zainteresowanie tematyką szkoleniową

Zarówno wśród nauczycieli szkół zawodowych, jak i pracowników uczelni, odnotowano wysokie zainteresowanie podnoszeniem kompetencji. Największe zapotrzebowanie dotyczy: stosowania narzędzi cyfrowych, wspierania uczniów/studentów w planowaniu kariery, poznawania rynku pracy oraz kompetencji miękkich. W przypadku uczelni pojawiły się również oczekiwania wobec szkoleń z obszaru wspierania studentów z niepełnosprawnościami oraz przygotowania do mobilności międzynarodowej.

3. Funkcjonowanie doradców i wyzwania we współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym

Respondenci z obu środowisk edukacyjnych zwracają uwagę na niedostateczny poziom współpracy z otoczeniem – zwłaszcza z lokalnymi pracodawcami i instytucjami wsparcia rynku pracy. Wskazywane trudności to brak kontaktów, brak wiedzy, jak nawiązywać relacje z przedsiębiorstwami, ograniczone zasoby kadrowe i czasowe. Wskazuje to na konieczność systemowego wsparcia nauczycieli i doradców w tworzeniu lokalnych partnerstw edukacyjno-zawodowych.

4. Dodatkowe potrzeby szkoleniowe kadry

Wśród zgłoszonych przez respondentów potrzeb szkoleniowych szczególnie istotne są:

- szkolenia z doradztwa zawodowego uwzględniające transformację cyfrową,
- warsztaty z zakresu współpracy z otoczeniem branżowym,
- rozwój kompetencji diagnostycznych i coachingowych,
- kursy hybrydowe i elastyczne (webinary, e-learning z konsultacjami),
- tematy związane z doradztwem dla uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

Respondenci pozytywnie ocenili pomysł organizacji szkoleń jednodniowych i bezpłatnych, szczególnie w formule stacjonarnej lub blended learning. Zgłoszona gotowość udziału (m.in. 12 osób z uczelni) potwierdza zasadność dalszych działań BCU Nr 1 w zakresie wspierania doradców edukacyjnych.

4.2. Wnioski i rekomendacje

4.2.1. Szkoły zawodowe – wnioski i rekomendacje

Wnioski:

- Kadra szkół zawodowych wykazuje średni lub dobry poziom przygotowania do realizacji zadań doradczych, ale najczęściej bez formalnego przeszkolenia kierunkowego.
- Największe trudności dotyczą pracy z uczniem o niskiej motywacji, korzystania z nowoczesnych technologii oraz współpracy z otoczeniem branżowym.
- Istnieje duże zapotrzebowanie na praktyczne szkolenia, bazujące na przykładach, scenariuszach zajęć i ćwiczeniach do wykorzystania w pracy szkolnej.

Rekomendacje dla BCU Nr 1 w Radomiu:

- Organizacja cyklicznych szkoleń z doradztwa dla nauczycieli przedmiotów zawodowych, wychowawców i pedagogów – z naciskiem na konkretne branże (np. budownictwo, prace wykończeniowe).
- Rozwój programów doskonalenia kompetencji w formie blended learning, obejmujących samokształcenie, webinary oraz warsztaty lokalne.
- Utworzenie banku dobrych praktyk i materiałów dydaktycznych do wykorzystania na zajęciach z doradztwa zawodowego.
- Rozbudowa partnerstw lokalnych z pracodawcami oraz organizacjami wspierającymi edukację zawodową.

4.2.2. Szkoły wyższe – wnioski i rekomendacje

Wnioski:

- Kadra akademicka ocenia dostępność szkoleń z zakresu doradztwa jako umiarkowaną, a ich jakość jako zbyt ogólną względem specyfiki pracy ze studentami.

- Silne zapotrzebowanie dotyczy obszarów wspierania mobilności zawodowej, doradztwa dla studentów o szczególnych potrzebach oraz wykorzystywania danych i narzędzi cyfrowych w pracy doradczej.

Rekomendacje dla BCU Nr 1 w Radomiu:

- Opracowanie oferty krótkich, modułowych szkoleń (np. jednodniowych), ukierunkowanych na konkretne zagadnienia doradcze, w tym nowoczesne technologie i personalizację usług.
- Współpraca z uczelniami wyższymi w zakresie wdrażania programów mentoringu i wsparcia kompetencji doradców akademickich.
- Rozwój cyfrowej platformy do dzielenia się zasobami i dobrymi praktykami między Biurami Karier uczelni technicznych.
- Uwzględnienie elastycznych form (webinary, microlearning) w ofercie BCU skierowanej do sektora szkolnictwa wyższego.

5. BIBLIOGRAFIA

Analiza systemu zarządzania lokalną oświatą – przegląd zadań, narzędzi i dobrych praktyk. Realizacja zadań oświatowych pod kątem wyznaczonych celów. Jaszczółta K. (red.). Ośrodek Rozwoju Edukacji. Warszawa 2018. ISBN: 978-83-65967-98-5. s. 39.

Cedefop & OECD. (2024). *Apprenticeships and the digital transition: Modernising apprenticeships to meet digital skill needs*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2801/074640>

Cedefop et al. (2021a). *Digital transitions in lifelong guidance: rethinking careers practitioner professionalism: a CareersNet expert collection*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop working paper; No 2. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/539512>

Cedefop. (2015). *One-to-one support through coaching or mentoring*. Retrieved from <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/intervention-approaches/one-one-support-through-coaching-or-mentoring>

Cedefop. (2020). *Vocational education and training in Europe, 1995–2035: Scenarios for European vocational education and training in the 21st century*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3083>

Cedefop. (2021). *Career guidance policy and practice in the pandemic: results of a joint international survey: June to August 2020*. Luxembourg: Publications Office. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4193CEDEFOP>

Cedefop. (2023a). *Science and engineering technicians: Skills opportunities and challenges (2023 update)*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/data-insights/science-and-engineering-technicians-skills-opportunities-and-challenges-2023-update>

Cedefop. (2023b). *Skills in transition: the way to 2035*. Publications Office of the European Union. https://www.cedefop.europa.eu/files/4213_en.pdf

CEDEFOP. (2023c). *Towards EU standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services (Vol. III)*. Publications Office of the European Union. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/6219>

Cedefop. (2023d). *Going digital means skilling for digital : using big data to track emerging digital skill needs*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/772175>.

Cedefop. (2025). *Skills empower workers in the AI revolution first findings from Cedefop's AI skills survey*. Publication Office of the European Union. Policy brief. DOI: 10.2801/6372704. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201>

Dębska E, Koch-Kozioł M, Mazur-Mitrowska M, Żurek M., (2021). Potrzeby szkoleniowe doradców zawodowych – wyniki ogólnopolskich badań ankietowych. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*. 4/2021. DOI: 10.34866/xz27-3728.

Dębska E, Koch-Kozioł M, Mazur-Mitrowska M, Żurek M., (2023). Stan realizacji doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach edukacyjnych w Polsce - wyniki pilotażowych badań ankietowych. *Polityka Społeczna*. 587(2):18-28. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0053.4168>.

Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych w relacjach dyrektorów szkół i osób realizujących doradztwo. Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa; Fuchs P. (red.), (2022).

Eurofound. (2023). *Living and working in Europe 2023*.

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/living-and-working-europe-2023>

European Commission. (n.d.) (2023). *A European approach to micro-credentials*. European Education Area. Retrieved May 15, 2025, from <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials>

European Commission/EACEA/Eurydice. (2020). *The European Higher Education Area in 2020: Bologna Process Implementation Report*. Publications Office of the European Union. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications/european-higher-education-area-2020-bologna-process-implementation-report>

Ewaluacja wsparcia doradztwa zawodowego w obszarze oświaty. Badanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego PO WER. Raport końcowy. MEN, Poznań- Warszawa; CDZdM, (2011).

Jobin, A., Ienca, M., & Vayena, E. (2019). The global landscape of AI ethics guidelines. *Nature Machine Intelligence*, 1(9), 389–399. <https://doi.org/10.1038/s42256-019-0088-2>

Kamieniecka M. (2015). Decyzje edukacyjno-zawodowe uczniów szkół gimnazjalnych. Raport podsumowujący. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Kozioł E., Sołtysiak M., Żurek M. (red.), (2023). Diagnoza w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w Wielkopolsce Wschodniej w kontekście transformacji energetycznej. Konin, Oslo, Radom. ISBN 978–83–7789–733–1.

Kwiatkowski S.M., Żurek M. (2008). Aktywizacja zawodowa studentów a akademickich biurach karier, IBE, Warszawa; Podwójcic K., (2015).

Mann, A., Denis, V., & Percy, C. (2020). *Career ready? How schools can better prepare young people for working life in the era of COVID-19*. OECD Education Working Papers, No. 241. OECD Publishing.

Nymś-Górna A., Sobaczak A. (2018). *Akademickie biura karier i ich rola w poradnictwie zawodowym dla studentów*. Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona z Legnicy. file:///C:/Users/oem/Downloads/zn26_9.pdf

- OECD. (2021a). *Career guidance for adults in a changing world of work*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/career-guidance-for-adults-in-a-changing-world-of-work_9a94bfad-en.html
- OECD. (2021b). *OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>
- OECD. (2021c). *The State of Higher Education: One Year into the COVID-19 Pandemic*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/83c41957-en>
- OECD. (2021d). *Reducing the Precarity of Academic Research Careers*. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, No. 113. <https://doi.org/10.1787/0f8bd468-en>
- OECD. (2022). *Career readiness*. OECD. Retrieved from <https://www.oecd.org/education/career-readiness/>
- OECD. (2023). *OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/27452f29-en>
- ORE (2024). Raport „Potrzeby szkoleniowe współczesnego doradcy zawodowego w nowoczesnej szkole. Dostęp: <https://ore.edu.pl/2024/07/raport-potrzeby-szkoleniowe-wspolczesnego-doradcy-zawodowego-w-nowoczesnej-szkole/> [dostęp: 17.03.2025]
- Pachocki, M., & Smolak, A. (2021). *Współpraca przedsiębiorców z sektorem edukacji. Raport z badań*. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji. <https://www.frse.org.pl/czytelnia/wspolpraca-przedsiębiorcow-z-sektorem-edukacji>
- Plany edukacyjno-zawodowe uczniów III klas poznańskich techników. Poznań: Centrum Doradztwa Zawodowego dla Młodzieży.
- Regulamin Konkursu „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania 120 branżowych centrów umiejętności (BCU), realizujących koncepcję centrów doskonałości zawodowej (CoVEs)”. MEiN, Warszawa 2022, s. 6.
- Rikalović, A. (2023). *Industry 5.0 and the Skills Gap: Strategies for Developing a Future-Ready Workforce*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/375437358_Industry_50_and_the_Skills_Gap_Strategies_for_Developing_a_Future-Ready_Workforce
- UNESCO Institute for Lifelong Learning. (n.d.). *Collection of Lifelong Learning Policies and Strategies*. Retrieved May 16, 2025, from <https://uil.unesco.org/lifelong-learning/lifelong-learning-policies>
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Retrieved from <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>
- Woźnicki, J. (Red.). (2024). *Prognoza rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce do roku 2030. Wizja, misja, uwarunkowania i warianty rozwojowe*. Fundacja Rektorów Polskich. <https://irsw.pl/raport-prognoza-rozwoju-szkolnictwa-wyzszego-w-polsce/>

6. ZAŁĄCZNIKI

Załącznik nr 1. Kwestionariusz ankiety do badania w szkołach zawodowych – wersja online

Rzeczpospolita
Polska

Szkoły zawodowe - potrzeby szkoleniowe (SZ B)

Kwestionariusz ankiety

– wsparcie realizacji doradztwa zawodowego w szkołach zawodowych związanych z pracami wykończeniowymi (badanie potrzeb szkoleniowych)

Szanowni Państwo,

Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji serdecznie zaprasza **doradców zawodowych oraz nauczycieli zaangażowanych w realizację doradztwa zawodowego** w szkołach zawodowych (technikum, branżowa szkoła I stopnia) do udziału w **badaniu potrzeb szkoleniowych**.

Celem badania jest **zidentyfikowanie tematów szkoleń, które najlepiej odpowiadają Państwa oczekiwaniom i wyzwaniom zawodowym**. Na podstawie wyników zostanie opracowany raport zawierający **zbiorcze zestawienie wyników**, który pomoże w dostosowaniu oferty szkoleniowej do realnych potrzeb osób pracujących w doradztwie zawodowym.

Prosimy o wypełnienie kwestionariusza ankiety przez przedstawiciela kadry zarządzającej szkoły lub wskazanego nauczyciela – koordynatora doradztwa zawodowego

Wypełnienie ankiety zajmie maksymalnie 10 minut, a Państwa odpowiedzi pozostaną **anonimowe**.

Termin wypełnienia ankiety: do 11 marca 2025 r.

Osoby, które wypełnią ankietę, otrzymają priorytetowe zaproszenie do udziału w bezpłatnym, jednodniowym szkoleniu organizowanym przez Sieć Badawczą Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji.

Państwa opinia ma kluczowe znaczenie dla opracowania wartościowych programów szkoleniowych, które będą wspierać doradców zawodowych i nauczycieli w ich codziennej pracy.

Dziękujemy za poświęcony czas i zaangażowanie!

Badanie jest realizowane w ramach projektu „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania branżowego centrum umiejętności dla branży budowlanej w dziedzinie prace wykończeniowe (BCU-PW)”, Nr KPO/22/1/BCU/W/0042.

I. OGÓLNE INFORMACJE O SZKOLE

Prosimy o uzupełnienie danych o szkole

1. Lokalizacja Państwa placówki – województwo *

Wybierz odpowiedź

2. Typ szkoły *

- ☐ Branżowa szkoła I stopnia (BS I)
- ☐ Technikum (T)
- ☐ Branżowa szkoła II stopnia (BS II)
- ☐ Szkoła policealna dla osób posiadających wykształcenie średnie (SP)

3. W jakich zawodach związanych z dziedziną prace wykończeniowe prowadzone jest kształcenie w Państwa placówce: *

- ☐ Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
- ☐ Technik robót wykończeniowych w budownictwie
- ☐ Technik aranżacji wnętrz (eksperyment pedagogiczny)
- ☐ Inne

4. Jaki ma Pani/Pan status zawodowy w szkole: *

- ☐ Doradca zawodowy
- ☐ Doradca zawodowy i nauczyciel innych przedmiotów
- ☐ Nauczyciel przedmiotów ogólnokształcących zaangażowany w realizację doradztwa zawodowego
- ☐ Nauczyciel przedmiotów zawodowych zaangażowany w realizację doradztwa zawodowego
- ☐ Instruktor praktycznej nauki zawodu zaangażowany w realizację doradztwa zawodowego
- ☐ Przedstawiciel kadry zarządzającej
- ☐ Inne

5. Czy w ciągu ostatnich 2 lat Pani/Pan uczestniczyła w szkoleniu z doradztwa zawodowego? *

- ☐ Tak
- ☐ Nie

II. OBSZARY DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

6. Proszę ocenić poziom Pani/Pana kwalifikacji zawodowych w poniższych obszarach

(gdzie: **Brak znajomości** – oznacza, że nie posiadam żadnej wiedzy ani doświadczenia w tym zakresie. **Podstawowa znajomość** – mam ogólne pojęcie na ten temat, ale nie potrafię go praktycznie zastosować. **Średni poziom** – posiadam wiedzę i umiejętności pozwalające na podstawowe wykonywanie zadań w tym zakresie. **Zaawansowany poziom** – potrafię samodzielnie i skutecznie stosować tę umiejętność w praktyce zawodowej. **Ekspert** – posiadam pełne kompetencje w tym zakresie, mogę szkolić innych i rozwiązywać złożone problemy.)

	Brak znajomości	Podstawowa znajomość	Średni poziom	Zaawansowany poziom	Ekspert
Wsparcie poznawania zasobów przez uczniów	☐	☐	☐	☐	☐
Świat zawodów i rynek pracy	☐	☐	☐	☐	☐
Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie	☐	☐	☐	☐	☐
Planowanie rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych	☐	☐	☐	☐	☐
Stosowanie narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego	☐	☐	☐	☐	☐
Współpraca z nauczycielami, rodzicami i instytucjami	☐	☐	☐	☐	☐

7. Które z poniższych tematów szkoleń powiązanych ze wspieraniem obszaru „Poznanie własnych zasobów przez uczniów” są dla Pani/Pana najbardziej interesujące?

Proszę wybrać maksymalnie 3 tematy, które najbardziej odpowiadają Pani/Pana potrzebom rozwojowym. *

Wybierz opcje: 3.

- ☐ Zdrowie a kariera zawodowa – jak pomagać uczniom analizować swoje możliwości?
- ☐ Portfolio kariery – jak skutecznie pomagać uczniom w autoanalizie kompetencji i zainteresowań?
- ☐ Autoanaliza zasobów ucznia – narzędzia i metody wspierające odkrywanie potencjału
- ☐ Planowanie rozwoju edukacyjno-zawodowego – jak pomagać uczniom wyznaczać cele?
- ☐ Moje mocne i słabe strony – jak pomagać uczniom w identyfikacji ich potencjału?
- ☐ Analiza kompetencji zawodowych uczniów – jak skutecznie prowadzić doradztwo zawodowe?
- ☐ Wartości w pracy i życiu zawodowym – jak pomagać uczniom określić ich system wartości?
- ☐ Jak rozwijać kompetencje miękkie w doradztwie zawodowym?
- ☐ Nowoczesne technologie w doradztwie zawodowym – jak angażować uczniów w poznanie swoich zasobów?
- ☐ Inne

8. Które z poniższych tematów szkoleń powiązanych ze wspieraniem obszaru „Świat zawodów i rynek pracy” są dla Pani/Pana najbardziej interesujące?

*Wybierz maksymalnie 3 tematy, które najbardziej odpowiadają Pani/Pana potrzebom rozwojowym. **

Wybierz opcje: 3.

- ☐ Zawody przyszłości i kompetencje kluczowe – jak przygotować uczniów do zmieniającego się rynku pracy?
- ☐ Wizyty studyjne i dni otwarte u pracodawców – jak skutecznie organizować je dla uczniów?
- ☐ Jak analizować i wykorzystywać informacje o rynku pracy w doradztwie zawodowym?
- ☐ Mapowanie rynku pracy – jak nauczyć uczniów identyfikowania potencjalnych pracodawców?
- ☐ Współpraca szkół zawodowych z rynkiem pracy – jak skutecznie budować relacje z pracodawcami?
- ☐ Nowoczesne metody poznawania rynku pracy – jak wykorzystać technologie w doradztwie zawodowym?
- ☐ Jak pomóc uczniom zidentyfikować zawody związane z ich kwalifikacjami i kompetencjami?
- ☐ Jak pomóc uczniom w porównywaniu form zatrudnienia i wyborze odpowiedniej ścieżki zawodowej?
- ☐ Jak nauczyć uczniów badania rynku pracy i wyszukiwania ofert pracy?
- ☐ Analiza potrzeb i oczekiwań pracodawców – jak skutecznie przygotować uczniów do wejścia na rynek pracy?
- ☐ Inne

9. Które z poniższych tematów szkoleń powiązanych ze wspieraniem obszaru „Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie” są dla Pani/Pana najbardziej interesujące?

*Wybierz maksymalnie 3 tematy, które najbardziej odpowiadają Pani/Pana potrzebom rozwojowym. **

Wybierz opcje: 3.

- ☐ Ścieżki edukacyjne po szkole zawodowej – jak wspierać uczniów w wyborze dalszej nauki?
- ☐ Kompetencje przyszłości – jak przygotować uczniów do dynamicznie zmieniającego się rynku edukacyjnego i zawodowego?
- ☐ Jak skutecznie korzystać z dostępnych źródeł informacji o możliwościach dalszego kształcenia?
- ☐ Krajowy i europejski system kwalifikacji – jak ułatwić uczniom planowanie kariery edukacyjnej i zawodowej?
- ☐ Uczenie się przez całe życie – jak inspirować uczniów do rozwijania kompetencji?
- ☐ Mobilność edukacyjna i zawodowa – jak wykorzystać programy międzynarodowe do rozwoju uczniów?
- ☐ Studia wyższe po szkole zawodowej – jak wspierać uczniów w wyborze uczelni i kierunku?
- ☐ Studia dualne i praktyczne – alternatywa dla klasycznych studiów wyższych
- ☐ Praca i studia za granicą – jak łączyć naukę z rozwojem zawodowym?
- ☐ Inne

10. Które z poniższych tematów szkoleń powiązanych ze wspieraniem obszaru „Planowanie przez ucznia własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych” są dla Pani/Pana najbardziej interesujące?

*Wybierz maksymalnie 3 tematy, które najbardziej odpowiadają Pani/Pana potrzebom rozwojowym. **

Wybierz opcje: 3.

- ☐ Jak skutecznie wspierać uczniów w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej?
- ☐ Tworzenie indywidualnego planu działania – jak nauczyć uczniów świadomego planowania kariery?
- ☐ Metody coachingowe i mentoringowe w doradztwie zawodowym – jak wspierać uczniów w podejmowaniu decyzji?
- ☐ Wariantowe planowanie kariery – jak pomóc uczniom w opracowywaniu alternatywnych ścieżek rozwoju?
- ☐ Decyzje edukacyjno-zawodowe a kompetencje przyszłości – jak kształtować elastyczne podejście do kariery?
- ☐ Planowanie ścieżki edukacyjnej i zawodowej z wykorzystaniem nowoczesnych technologii
- ☐ Inne

11. Które z poniższych tematów szkoleń powiązanych ze stosowaniem narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego są dla Pani/Pana najbardziej interesujące?

*Wybierz maksymalnie 3 tematy, które najbardziej odpowiadają Pani/Pana potrzebom rozwojowym. **

Wybierz opcje: 3.

- ☐ Cyfrowe narzędzia w doradztwie zawodowym – jak uatrakcyjnić zajęcia?
- ☐ E-portfolio i cyfrowa marka osobista – jak pomóc uczniom budować swoją tożsamość zawodową?
- ☐ Jak skutecznie prowadzić doradztwo zawodowe online? – platformy i narzędzia do pracy zdalnej
- ☐ LinkedIn i cyfrowe platformy kariery – jak uczyć uczniów skutecznej obecności w sieci?
- ☐ Tworzenie interaktywnych quizów i testów kompetencji – jak angażować uczniów?
- ☐ Gamifikacja w doradztwie zawodowym – jak uczyć przez zabawę?
- ☐ Canva i Genially – jak tworzyć atrakcyjne materiały wizualne do doradztwa zawodowego?
- ☐ Jak analizować rynek pracy i edukacji z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych?
- ☐ Wideo i podcasty w doradztwie zawodowym – jak tworzyć nowoczesne treści edukacyjne?
- ☐ Sztuczna inteligencja w doradztwie zawodowym – jak wykorzystać AI do planowania kariery?
- ☐ Inne

12. Które z poniższych tematów szkoleń powiązanych z doskonaleniem warsztatu pracy doradcy zawodowego i nauczycieli są dla Pani/Pana najbardziej interesujące?

*Wybierz maksymalnie 3 tematy, które najbardziej odpowiadają Pani/Pana potrzebom rozwojowym. **

Wybierz opcje: 3.

- ☐ Jak zainteresować młodzież doradztwem zawodowym? Aktywizujące metody prowadzenia zajęć
- ☐ Gry i symulacje w doradztwie zawodowym – angażujące metody pracy z uczniami szkół zawodowych
- ☐ Warsztat skutecznego doradcy zawodowego – jak inspirować i motywować uczniów do działania?
- ☐ Nowoczesne technologie w doradztwie zawodowym – jak angażować uczniów w cyfrowym świecie?
- ☐ Metody coachingowe i mentoringowe w doradztwie zawodowym
- ☐ Kreatywne metody prowadzenia warsztatów doradczych – jak angażować uczniów przez ruch i działanie?
- ☐ Targi zawodów i dni otwarte – jak organizować wydarzenia wspierające doradztwo zawodowe?
- ☐ Jak uczyć uczniów efektywnej autoprezentacji i rozwijać ich umiejętności interpersonalne?
- ☐ Inne

III. WSPÓŁPRACA Z OTOCZENIEM

13. Czy ma Pani/Pan trudności w nawiązywaniu współpracy z lokalnymi pracodawcami? *

- ☐ Tak
- ☐ Nie

14. W jakich aspektach współpracy z otoczeniem potrzebuje Pani/Pan wsparcia? (prosimy o wskazanie tych obszarów) *

- ☐ Organizacja wizyt studyjnych
- ☐ Pozyskiwanie od pracodawców ofert staży dla uczniów
- ☐ Pozyskiwanie od pracodawców ofert praktyk zawodowych
- ☐ Współpraca z rodzicami uczniów
- ☐ Współpraca z nauczycielami – zaangażowanie ich z realizację doradztwa zawodowego
- ☐ Współpraca z Ochotniczymi Hufcami Pracy
- ☐ Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy
- ☐ Nie potrzebujemy wsparcia
- ☐ Inne

IV. INNE POTRZEBY SZKOLENIOWE

15. Czy ma Pani/Pan trudności w nawiązywaniu współpracy z lokalnymi pracodawcami? *

☐ TAK

☐ NIE

16. W jakich aspektach współpracy z otoczeniem potrzebuje Pani/Pan wsparcia? (prosimy o wskazanie tych obszarów) *

- ☐ Organizacja wizyt studyjnych
- ☐ Pozyskiwanie od pracodawców ofert staży dla uczniów
- ☐ Pozyskiwanie od pracodawców ofert praktyk zawodowych
- ☐ Współpraca z rodzicami uczniów
- ☐ Współpraca z nauczycielami – zaangażowanie ich z realizację doradztwa zawodowego
- ☐ Współpraca z Ochotniczymi Hufcami Pracy
- ☐ Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy
- ☐ Nie potrzebujemy wsparcia
- ☐ Inne

IV. INNE POTRZEBY SZKOLENIOWE

17. Jakie tematy szkoleń powinny być priorytetowe dla doradców zawodowych w szkołach branżowych i technicznych? (otwarte pytanie, nieobowiązkowe)

18. Czy są inne obszary – tematy szkoleń, które by pomogły w Pani/Pana rozwoju zawodowym w obszarach związanych z doradztwem zawodowym w szkole branżowej/technicznej? (otwarte pytanie, nieobowiązkowe)

19. Jakie formy szkolenia Pani/Pan preferuje? *

Wybierz co najwyżej 3 opcje.

- ☐ Szkolenia stacjonarne
- ☐ Webinary
- ☐ Kursy online z możliwością pracy własnej
- ☐ Warsztaty praktyczne
- ☐ Inne

20. Jak Pani/Pan ocenia dostępność szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego? *

- ☐ Bardzo dobrze
- ☐ Dobrze
- ☐ Średnio
- ☐ Słabo
- ☐ Bardzo słabo

21. Czy bylibyście Pani/Pan zainteresowani udziałem w bezpłatnym stacjonarnym jednodniowym szkoleniu z doradztwa zawodowego? *

- ☐ Tak
- ☐ Nie

22. W przypadku odpowiedzi TAK – Prosimy o podanie e-maila w celu przekazania informacji o tematyce szkolenia i terminie *

Wprowadź odpowiedź

Załącznik nr 2. Kwestionariusz ankiety do badania potrzeb szkoleniowych w szkołach wyższych – wersja online


**KRAJOWY
PLAN
ODBUDOWY**


**Rzeczpospolita
Polska**

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



Szkoły wyższe - potrzeby szkoleniowe (U)

Kwestionariusz ankiety
dotyczący potrzeb szkoleniowych w realizacji doradztwa zawodowego w szkołach wyższych związanych z pracami wykończeniowymi

Szanowni Państwo,
Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji serdecznie zaprasza **doradców zawodowych oraz nauczycieli zaangażowanych w realizację doradztwa zawodowego** w szkołach zawodowych (technikum, branżowa szkoła I stopnia) do udziału w **badaniu potrzeb szkoleniowych**.

Celem badania jest **zidentyfikowanie tematów szkoleń, które najlepiej odpowiadają Państwa oczekiwaniom i wyzwaniom zawodowym**. Na podstawie wyników zostanie opracowany raport zawierający **zbiorcze zestawienie wyników**, który pomoże w dostosowaniu oferty szkoleniowej do realnych potrzeb osób pracujących w doradztwie zawodowym.

Prosimy o wypełnienie kwestionariusza ankiety przez przez pracownika – **koordynatora doradztwa zawodowego (np. pracownika Akademickiego Biura Karier)**.

Wypełnienie ankiety zajmie maksymalnie 10 minut, a Państwa odpowiedzi pozostaną **anonimowe**.

Osoby, które wypełnią ankietę, otrzymają priorytetowe zaproszenie do udziału w bezpłatnym, jednodniowym szkoleniu organizowanym przez Sieć Badawczą Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji.

Państwa opinia ma kluczowe znaczenie dla opracowania wartościowych programów szkoleniowych, które będą wspierać doradców zawodowych i koordynatorów doradztwa zawodowego w ich codziennej pracy.

Dziękujemy za poświęcony czas i zaangażowanie!

W razie pytań prosimy o kontakt: 1) dr Tomasz Kupidura (tel. 48 364 94 16), dr Mirosław Żurek (tel. 604629322)
2) lub za pośrednictwem poczty elektronicznej: tomasz.kupidura@itee.lukasiewicz.gov.pl

Badanie jest realizowane w ramach projektu „Utworzenie i wsparcie funkcjonowania branżowego centrum umiejętności dla branży budowlanej w dziedzinie prace wykończeniowe (BCU-PW)”, Nr KPO/22/1/BCU/W/0042.

I. OGÓLNE INFORMACJE O UCZELNI

Prosimy o uzupełnienie danych o uczelni

1. Lokalizacja Państwa placówki – województwo *

Wybierz odpowiedź

2. Statut uczelni *

- ☐ uniwersytet
- ☐ politechnika
- ☐ akademia
- ☐ wyższa szkoła zawodowa
- ☐ pozostałe szkoły wyższe

3. Na jakich kierunkach lub specjalizacjach związanych z dziedziną prace wykończeniowe prowadzone jest kształcenie w Państwa uczelni: *

- ☐ Budownictwo (k)
- ☐ Architektura i Budownictwo (k)
- ☐ Projektowanie Wnętrz (k)
- ☐ Zarządzanie Nieruchomościami (k)
- ☐ Inżynieria Wykończeniowa (s)
- ☐ Technologie Wykończeniowe (s)
- ☐ Inne

4. Jaki ma Pani/Pan status zawodowy na uczelni *

- ☐ Doradca zawodowy
- ☐ Nauczyciel akademicki koordynatora doradztwa zawodowego
- ☐ Pracownik Biura Karier
- ☐ Inne

5. Czy w ciągu ostatnich 2 lat Pani/Pan uczestniczyła w szkoleniu z doradztwa zawodowego? *

- ☐ Tak
- ☐ Nie

II. OBSZARY DOSKONAŁENIA ZAWODOWEGO

6. Proszę ocenić poziom Pani/Pana kwalifikacji zawodowych w poniższych obszarach

(gdzie: **Brak znajomości** – oznacza, że nie posiadam żadnej wiedzy ani doświadczenia w tym zakresie. **Podstawowa znajomość** – mam ogólne pojęcie na ten temat, ale nie potrafię go praktycznie zastosować. **Średni poziom** – posiadam wiedzę i umiejętności pozwalające na podstawowe wykonywanie zadań w tym zakresie. **Zaawansowany poziom** – potrafię samodzielnie i skutecznie stosować tę umiejętność w praktyce zawodowej. **Ekspert** – posiadam pełne kompetencje w tym zakresie, mogę szkolić innych i rozwiązywać złożone problemy.)

	Brak znajomości	Podstawowa znajomość	Średni poziom	Zaawansowany poziom	Ekspert
Wsparcie poznawania zasobów przez studentów	☐	☐	☐	☐	☐
Świat zawodów i rynek pracy	☐	☐	☐	☐	☐
Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie	☐	☐	☐	☐	☐
Planowanie rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych	☐	☐	☐	☐	☐
Stosowanie narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego	☐	☐	☐	☐	☐

7. Które z poniższych tematów szkoleń powiązanych ze wspieraniem obszaru „Poznanie własnych zasobów przez studentów” są dla Pani/Pana najbardziej interesujące?

*Proszę wybrać maksymalnie 3 tematy, które najbardziej odpowiadają Pani/Pana potrzebom rozwojowym. **

Wybierz opcje: 3.

- ☐ Zdrowie a kariera zawodowa – jak pomagać studentom analizować swoje możliwości?
- ☐ Portfolio kariery – jak skutecznie pomagać studentom w autoanalizie kompetencji i zainteresowań?
- ☐ Autoanaliza zasobów studenta – narzędzia i metody wspierające odkrywanie potencjału
- ☐ Moje mocne i słabe strony – jak pomagać studentom w identyfikacji ich potencjału?
- ☐ Analiza kompetencji zawodowych studentów – jak skutecznie prowadzić doradztwo zawodowe?
- ☐ Jak rozwijać kompetencje miękkie w doradztwie zawodowym?
- ☐ Inne

8. Które z poniższych tematów szkoleń powiązanych ze wspieraniem obszaru „Świat zawodów i rynek pracy” są dla Pani/Pana najbardziej interesujące?

*Wybierz maksymalnie 3 tematy, które najbardziej odpowiadają Pani/Pana potrzebom rozwojowym. **

Wybierz opcje: 3.

- ☐ Zawody przyszłości i kompetencje kluczowe – jak przygotować studentów do zmieniającego się rynku pracy?
- ☐ Wizyty studyjne i dni otwarte u pracodawców – jak skutecznie organizować je dla studentów?
- ☐ Jak analizować i wykorzystywać informacje o rynku pracy w doradztwie zawodowym?
- ☐ Mapowanie rynku pracy – jak nauczyć studentów identyfikowania potencjalnych pracodawców?
- ☐ Współpraca szkół zawodowych z rynkiem pracy – jak skutecznie budować relacje z pracodawcami?
- ☐ Nowoczesne metody poznawania rynku pracy – jak wykorzystać technologie w doradztwie zawodowym?
- ☐ Jak pomóc studentom w porównywaniu form zatrudnienia i wyborze odpowiedniej ścieżki zawodowej?
- ☐ Jak nauczyć studentów badania rynku pracy i wyszukiwania ofert pracy?
- ☐ Analiza potrzeb i oczekiwań pracodawców – jak skutecznie przygotować studentów do wejścia na rynek pracy?
- ☐ Inne

9. Które z poniższych tematów szkoleń powiązanych ze wspieraniem obszaru „Rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie” są dla Pani/Pana najbardziej interesujące?

Wybierz maksymalnie 3 tematy, które najbardziej odpowiadają Pani/Pana potrzebom rozwojowym. *

Wybierz opcje: 3.

- ☐ Kompetencje przyszłości – jak przygotować studentów do dynamicznie zmieniającego się rynku edukacyjnego i zawodowego?
- ☐ Jak skutecznie korzystać z dostępnych źródeł informacji o możliwościach dalszego kształcenia?
- ☐ Krajowy i europejski system kwalifikacji – jak ułatwić studentom planowanie kariery edukacyjnej i zawodowej?
- ☐ Uczenie się przez całe życie – jak inspirować studentów do rozwijania kompetencji?
- ☐ Mobilność edukacyjna i zawodowa – jak wykorzystać programy międzynarodowe do rozwoju studentów?
- ☐ Studia dualne i praktyczne – alternatywa dla klasycznych studiów wyższych
- ☐ Praca i studia za granicą – jak łączyć naukę z rozwojem zawodowym?
- ☐ Inne

10. Które z poniższych tematów szkoleń powiązanych ze wspieraniem obszaru „Planowanie przez studenta własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych” są dla Pani/Pana najbardziej interesujące?

Wybierz maksymalnie 3 tematy, które najbardziej odpowiadają Pani/Pana potrzebom rozwojowym. *

Wybierz opcje: 3.

- ☐ Jak skutecznie wspierać studentów w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej?
- ☐ Tworzenie indywidualnego planu działania – jak nauczyć studentów w świadomego planowania kariery?
- ☐ Metody coachingowe i mentoringowe w doradztwie zawodowym – jak wspierać studentów w podejmowaniu decyzji?
- ☐ Wariantowe planowanie kariery – jak pomóc studentom w opracowywaniu alternatywnych ścieżek rozwoju?
- ☐ Decyzje edukacyjno-zawodowe a kompetencje przyszłości – jak kształtować elastyczne podejście do kariery?
- ☐ Planowanie ścieżki edukacyjnej i zawodowej z wykorzystaniem nowoczesnych technologii
- ☐ Inne

11. Które z poniższych tematów szkoleń powiązanych ze stosowaniem narzędzi IT w pracy doradcy zawodowego są dla Pani/Pana najbardziej interesujące?

Wybierz maksymalnie 3 tematy, które najbardziej odpowiadają Pani/Pana potrzebom rozwojowym. *

Wybierz opcje: 3.

- ☐ Cyfrowe narzędzia w doradztwie zawodowym – jak uatrakcyjnić zajęcia?
- ☐ E-portfolio i cyfrowa marka osobista – jak pomóc studentom budować swoją tożsamość zawodową?
- ☐ Jak skutecznie prowadzić doradztwo zawodowe online? – platformy i narzędzia do pracy zdalnej
- ☐ LinkedIn i cyfrowe platformy kariery – jak uczyć studentów skutecznej obecności w sieci?
- ☐ Gamifikacja w doradztwie zawodowym – jak uczyć przez zabawę?
- ☐ Canva i Genially – jak tworzyć atrakcyjne materiały wizualne do doradztwa zawodowego?
- ☐ Jak analizować rynek pracy i edukacji z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych?
- ☐ Wideo i podcasty w doradztwie zawodowym – jak tworzyć nowoczesne treści edukacyjne?
- ☐ Sztuczna inteligencja w doradztwie zawodowym – jak wykorzystać AI do planowania kariery?
- ☐ Inne

12. Które z poniższych tematów szkoleń powiązanych z doskonaleniem warsztatu pracy doradcy zawodowego są dla Pani/Pana najbardziej interesujące?

Wybierz maksymalnie 3 tematy, które najbardziej odpowiadają Pani/Pana potrzebom rozwojowym. *

Wybierz opcje: 3.

- ☐ Jak zainteresować studentów doradztwem zawodowym? Aktywizujące metody prowadzenia zajęć
- ☐ Gry i symulacje w doradztwie zawodowym – angażujące metody pracy ze studentami
- ☐ Warsztat skutecznego doradcy zawodowego – jak inspirować i motywować studentów do działania?
- ☐ Nowoczesne technologie w doradztwie zawodowym – jak angażować studentów w cyfrowym świecie?
- ☐ Metody coachingowe i mentoringowe w doradztwie zawodowym
- ☐ Kreatywne metody prowadzenia warsztatów doradczych – jak angażować studentów przez ruch i działanie?
- ☐ Targi zawodów i dni otwarte – jak organizować wydarzenia wspierające doradztwo zawodowe?
- ☐ Jak uczyć studentów efektywnej autoprezentacji i rozwijać ich umiejętności interpersonalne?
- ☐ Inne

III. WSPÓŁPRACA Z OTOCZENIEM

13. Czy ma Pani/Pan trudności w nawiązywaniu współpracy z lokalnymi pracodawcami? *

☐ Tak

☐ Nie

14. W jakich aspektach współpracy z otoczeniem potrzebuje Pani/Pan wsparcia? (prosimy o wskazanie tych obszarów) *

☐ Organizacja wizyt studyjnych

☐ Pozyskiwanie od pracodawców ofert staży dla studentów

☐ Pozyskiwanie od pracodawców ofert praktyk zawodowych

☐ Współpraca z Ochotniczymi Hufcami Pracy

☐ Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy

☐ Nie potrzebujemy wsparcia

☐ Inne

IV. INNE POTRZEBY SZKOLENIOWE

15. Czy ma Pani/Pan trudności w nawiązywaniu współpracy z lokalnymi pracodawcami? *

☐ TAK

☐ NIE

16. W jakich aspektach współpracy z otoczeniem potrzebuje Pani/Pan wsparcia? (prosimy o wskazanie tych obszarów) *

☐ Organizacja wizyt studyjnych

☐ Pozyskiwanie od pracodawców ofert staży dla studentów

☐ Pozyskiwanie od pracodawców ofert praktyk zawodowych

☐ Współpraca z Ochotniczymi Hufcami Pracy

☐ Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy

☐ Nie potrzebujemy wsparcia

☐ Inne

IV. INNE POTRZEBY SZKOLENIOWE

17. **Jakie tematy szkoleń powinny być priorytetowe dla doradców zawodowych na uczelniach?** *(otwarte pytanie, nieobowiązkowe)*

Wprowadź odpowiedź

18. **Czy są inne obszary – tematy szkoleń, które by pomogły w Pani/Pana rozwoju zawodowym w obszarach związanych z doradztwem zawodowym na uczelni?** *(otwarte pytanie, nieobowiązkowe)*

Wprowadź odpowiedź

19. **Jakie formy szkolenia Pani/Pan preferuje?** *

Wybierz opcje: 3.

☐ Szkolenia stacjonarne

☐ Webinary

☐ Kursy online z możliwością pracy własnej

☐ Warsztaty praktyczne

☐ Inne

20. **Jak Pani/Pan ocenia dostępność szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego?** *

☐ Bardzo dobrze

☐ Dobrze

☐ Średnio

☐ Słabo

☐ Bardzo słabo

21. **Czy bylibyście Pani/Pan zainteresowani udziałem w bezpłatnym stacjonarnym jednodniowym szkoleniu z doradztwa zawodowego?** *

☐ Tak

☐ Nie

22. **W przypadku odpowiedzi TAK – Prosimy o podanie e-maila w celu przekazania informacji o tematyce szkolenia i terminie** *

Wprowadź odpowiedź