

Cykliczna diagnoza potrzeb rozwojowych doradców zawodowych na Dolnym Śląsku

opis metodyki badania

Wrocław, 31 marca 2025

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie do metodyki badania	3
2. Struktura metodologii.....	11
3. Wnioski z pilotażu	12
ANEKS	15

1. Wprowadzenie do metodyki badania

Motywacją do badania jest konieczność diagnozy potrzeb rozwojowych doradców zawodowych działających na terenie Dolnego Śląska. Badanie powinno mieć charakter cykliczny i obejmować osoby pracujące w charakterze doradcy zawodowego w sektorze oświaty, instytucjach rynku pracy oraz w podmiotach świadczących usługi rozwojowe. Zgromadzone dane mają posłużyć do corocznego opracowywania rekomendacji dotyczących oferty wsparcia oraz rozwoju zawodowego dostosowanego do aktualnych potrzeb tej grupy zawodowej.

Badanie koncentruje się na identyfikacji potrzeb rozwojowych, rozumianych jako luki pomiędzy obecnym a pożądanym stanem kompetencji, wiedzy i umiejętności doradców zawodowych. Potrzeby rozwojowe rozumiane są szeroko — nie tylko jako potrzeba doskonalenia zawodowego (np. upskilling, reskilling), lecz także jako potrzeba wsparcia psychologicznego, budowania odporności psychicznej, rozwoju kompetencji osobistych oraz uczestnictwa w procesie uczenia się przez całe życie (life-long learning i life-wide learning).

Grupę docelową stanowią osoby pełniące rolę doradców zawodowych — niezależnie od formalnej nazwy stanowiska. Oznacza to objęcie badaniem również tych specjalistów, którzy w swojej codziennej pracy zajmują się doradztwem i poradnictwem zawodowym, choć nie zawsze noszą formalny tytuł „doradcy zawodowego”.

Dla zapewnienia trafności i użyteczności narzędzia badawczego, proces jego przygotowania został poprzedzony konsultacjami środowiskowymi z udziałem doradców zrzeszonych w Dolnośląskiej Sieci Doradców. Wypracowano w ich trakcie kluczowe obszary tematyczne oraz preferowane formy diagnozy. Zidentyfikowano również potencjalne bariery w realizacji badania, takie jak brak czasu, ograniczony dostęp do technologii czy niska świadomość korzyści płynących z udziału w diagnozie.

Zgodnie z przyjętym założeniem, badanie będzie realizowane raz w roku, począwszy od maja 2025 roku, z wykorzystaniem narzędzia online. Taka forma zapewnia dostępność, elastyczność oraz możliwość szybkiego przetwarzania danych. Pierwsza, pilotażowa edycja badania została uruchomiona w marcu 2025 r. i objęła testowanie ankiety wśród członków

Dolnośląskiej Sieci Doradców. Uzyskane uwagi pozwoliły na dopracowanie narzędzia, zarówno pod względem konstrukcji pytań, jak i zakresu tematycznego.

Dzięki połączeniu wiedzy eksperckiej, konsultacji środowiskowych oraz podejścia partycypacyjnego, przygotowana metodyka stanowi solidną podstawę do dalszych, corocznych diagnoz. Jej celem jest nie tylko opis aktualnych potrzeb, ale także wsparcie procesów rozwojowych doradców zawodowych w zmieniającej się rzeczywistości społeczno-zawodowej.

1.1. Cel i przedmiot badania

Celem prowadzonego badania jest pozyskanie informacji o potrzebach rozwojowych osób pracujących w charakterze doradcy zawodowego w sektorze oświaty, instytucjach rynku pracy oraz na rynku usług rozwojowych. Informacje te pozwolą na coroczne tworzenie rekomendacji w zakresie przygotowywania form wsparcia wskazanych osób i dostosowywania dostępnej dla nich oferty, zarówno na rynku usług komercyjnych jak również w ramach doskonalenia zawodowego nauczycieli. Dla realizacji tego celu należy przeprowadzić konsultacje z interesariuszami w zakresie przygotowania najbardziej adekwatnego narzędzia zbierania danych, które pozwoli na powtarzalność w kolejnych (rocznych) cyklach badawczych.

Potrzeba rozwojowa może być definiowana jako luka między aktualnym a pożądanym stanem kompetencji, wiedzy, umiejętności lub funkcjonowania jednostki, grupy lub organizacji, której zaspokojenie prowadzi do osiągnięcia wyznaczonych celów rozwoju. Wynika ona z diagnozy i ustalenia obszarów wymagających wsparcia w procesie uczenia się i zmiany. Zaspokojenie potrzeby rozwojowej odbywa się poprzez odpowiednio zaprojektowane i realizowane usługi rozwojowe, które uwzględniają autonomię i różnorodność uczących się oraz ich środowisko, zapewniając efektywność procesu rozwoju i wdrożenia rezultatów¹.

Przedmiotem cyklicznego badania będzie pozyskanie informacji w zakresie potrzeb rozwojowych doradców zawodowych, przy czym osoby biorące udział w diagnozie powinny być kwalifikowane do badania na podstawie pełnionej roli (w organizacji, społeczności, itp.) a nie na podstawie nazwy stanowiska, które obejmowałoby nawiązanie wprost do zawodu „doradcy zawodowego”. Chodzi o objęcie badaniem osób pracujących w obszarze doradztwa i poradnictwa zawodowego, tj. pełniących rolę doradców zawodowych, a zatrudnionych w sektorze oświaty, instytucjach rynku pracy oraz na rynku usług rozwojowych.

Ponieważ potrzeby rozwojowe powinny być ujmowane szeroko, można wśród nich wyróżnić takie kategorie jak np.:

- potrzeby edukacyjne związane z wykonywanym zawodem (doksztalcanie/upskilling czy przekwalifikowanie/reskilling);
- budowanie odporności psychicznej w odpowiedzi na zmieniający się świat i konieczność świadczenia wysokiej jakości zbalansowanych usług dla osób dotkniętych kryzysem, np. w związku z bezrobociem, w postaci np. grup wsparcia, spotkań superwizyjnych czy innych form wsparcia psychologicznego;
- potrzeby związane z wzrastaniem jako osoba, tj. doskonalenia się w szerokim kontekście uczenia przez całe życie i w perspektywie ogólnožyciowej, tj. life-long i life-wide learning;
- inne, wskazane przez osoby uczestniczące w diagnozie.

Szczegółowe kategorie potrzeb rozwojowych, których dotyczyć będzie cykliczne badanie, powinny zostać skonsultowane z doradcami i wskazane na podstawie wyników współpracy szerokiego grona interesariuszy.

W oparciu o publicznie dostępne dane trudno jest wskazać dokładną liczbę osób, które zgodnie z kryterium pełnionej roli zawodowej kwalifikują się do uczestnictwa w diagnozie. Można jedynie częściowo wskazać liczbę potencjalnych uczestników diagnozy w poszczególnych kategoriach:

1. Publiczne służby zatrudnienia:

a) pracownicy WUP:

- doradcy zawodowi - 14
- doradcy zawodowi stażyści – 1
- doradcy EURES – 6
- asystenci EURES -3

b) zatrudnienie w powiatowych urzędach pracy - Dolny Śląsk

- doradcy zawodowi - 87
- doradcy zawodowi stażyści – 7

- zajmujących się bezpośrednią obsługą bezrobotnych lub innych klientów
zajmujących się bezpośrednią obsługą bezrobotnych lub innych klientów - 42

łącznie około 100 osób zatrudnionych do pełnienia obowiązków doradców zawodowych w ramach publicznych służb zatrudnienia

2. Obszar edukacji:

Liczba nauczycieli doradców zawodowych na Dolnym Śląsku wg. obowiązku i etatu					
typ obowiązku	obowiazek_id	obowiązek	etap edukacyjny	liczba nauczycieli	liczba etatów z obowiązków
obowiązki nauczycieli nieprzedmiotowców w szkołach i placówkach oświatowych	181	obowiązki nauczyciela doradcy zawodowego	bd	185	49,62
obowiązki nauczycieli nieprzedmiotowców w szkołach i placówkach oświatowych	181	obowiązki nauczyciela doradcy zawodowego	I etap edukacyjny	5	0,48
obowiązki nauczycieli nieprzedmiotowców w szkołach i placówkach oświatowych	181	obowiązki nauczyciela doradcy zawodowego	II etap edukacyjny	417	34,39
obowiązki nauczycieli nieprzedmiotowców w szkołach i placówkach oświatowych	181	obowiązki nauczyciela doradcy zawodowego	Nie dotyczy	17	3,28
razem:				624	87,77

łącznie: około 600 osób zatrudnionych do pełnienia obowiązków doradców zawodowych.

Jednocześnie należy wskazać na braki danych w zakresie konkretnych liczb w zakresie osób zatrudnionych do pełnienia obowiązków doradców zawodowych w ramach:

- działalności Ochotniczych Hufców Pracy ,
- agencji zatrudnienia - na Dolnym Śląsku funkcjonuje blisko 700 podmiotów wpisanych do rejestru agencji zatrudnienia – nie mamy liczby osób pracujących w charakterze doradcy zawodowego,
- instytucji szkoleniowych - na Dolnym Śląsku, do rejestru instytucji szkoleniowych wpisanych jest 1058 instytucji - nie mamy liczby osób pracujących w charakterze doradcy zawodowego,
- akademickich biur karier - brak danych dot. konkretnej liczby osób pełniących funkcję doradcy zawodowych.

Ponadto należy mieć na uwadze, że część osób pełniących rolę doradców zawodowych zrzeszona jest w ramach Sieci Doradców – zadania koordynowanego przez Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w ramach realizacji projektu KPO/WZK. Aktualnie do sieci zapisanych jest około 230 osób.

1.2. Opis harmonogramu tworzenia narzędzia badawczego

Proces opracowania narzędzia badawczego został rozplanowany na kilka etapów, które uwzględniały zarówno przygotowanie merytoryczne, jak i szerokie konsultacje środowiskowe oraz pilotaż przygotowanego narzędzia:

Etap 1: Przygotowanie materiałów do konsultacji

W pierwszym kroku zespół projektowy opracował podstawowe założenia diagnozy. Zdefiniowano zakres planowanych pytań, określono typ narzędzia oraz rodzaje pytań (otwarte, zamknięte, półotwarte). Ten etap stanowił fundament do dalszych prac koncepcyjnych.

Etap 2: Opracowanie kwestionariusza do zgłaszania uwag i propozycji

Następnie przygotowany został specjalny kwestionariusz online umożliwiający zbieranie uwag i propozycji od interesariuszy – uczestników konsultacji. Kwestionariusz miał formę prostego formularza, umożliwiającego przekazywanie zarówno komentarzy, jak i konkretnych sugestii zmian.

Etap 3: Przeprowadzenie konsultacji narzędzia

Proces konsultacji został rozłożony na dwa spotkania i etap zbierania uwag:

- a) Ustalono datę pierwszego spotkania konsultacyjnego online na 4 marca 2025 roku.
- b) W dniach 24–28 lutego 2025 r. przeprowadzono działania informacyjne, w tym wysyłkę mailingu oraz przekazanie informacji o planowanych konsultacjach podczas spotkania WZK
- c) W dniu 04.03.2025r. odbyło się pierwsze spotkanie konsultacyjne dotyczące narzędzia cyklicznej diagnozy potrzeb rozwojowych doradców zawodowych w ramach projektu KPO, mającego na celu stworzenie skutecznego systemu koordynacji i monitorowania działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Celem konsultacji było wypracowanie rekomendacji dla narzędzia diagnostycznego, które pozwoli na systematyczne badanie potrzeb doradców oraz dostosowanie do nich oferty szkoleniowej.

Na podstawie przeprowadzonych konsultacji i zebranych opinii uczestników, wyodrębniono następujące kluczowe obszary:

1. Kategorie potrzeb rozwojowych

Uczestnicy wskazali różnorodne potrzeby, które można podzielić na kilka kategorii:

- Superwizja i wsparcie psychologiczne – obecni doradcy zgłaszali potrzebę superwizji oraz spotkań wspierających ich pracę w dynamicznie zmieniających się warunkach.
- Nowe narzędzia diagnostyczne – potrzeba poznania i stosowania nowoczesnych metod diagnozy klientów.
- Rozwój kompetencji komunikacyjnych – doskonalenie umiejętności interpersonalnych w pracy z klientem.
- Wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI) – zastosowanie nowoczesnych technologii w doradztwie zawodowym.

2. Preferowane metody diagnozy potrzeb

W zakresie metod badania preferencje uczestników obejmują:

- Ankiety i wywiady – zarówno w wersji online, jak i offline.

- Obserwacja i FGI (zogniskowane wywiady grupowe) – jako forma bardziej pogłębionej analizy.
- Kombinacja metod – połączenie różnych form zbierania danych (np. ankiety, wywiady grupowe, spotkania indywidualne).

3. Oczekiwania dotyczące funkcjonalności narzędzia

Wśród kluczowych funkcjonalności narzędzia uczestnicy wymienili:

- Baza szkoleń – dostęp do aktualnej oferty edukacyjnej;
- Informacja zwrotna – system umożliwiający analizę uzyskanych wyników;
- Mentoring i sieciowanie – możliwość wymiany doświadczeń i nawiązywania kontaktów;
- Elastyczność i łatwość użytkowania – intuicyjność i dostępność zarówno online, jak i offline;

4. Potencjalne bariery

Uczestnicy spotkania wskazali również przeszkody, które mogą utrudniać korzystanie z narzędzia:

- Brak czasu – intensywność pracy doradców może ograniczać możliwości uczestnictwa w diagnozie;
- Niska świadomość korzyści – nie wszyscy mogą być świadomi wartości takiego narzędzia;
- Techniczne trudności – niektórzy doradcy preferują rozwiązania offline;

5. Częstotliwość diagnozy i preferowana forma:

- Większość uczestników deklarowała chęć udziału w diagnozie raz w roku, co pozwoli na systematyczne monitorowanie zmian w potrzebach rozwojowych.
- Preferowana forma korzystania z narzędzia: zarówno online (dla wygody), jak i offline (dla efektywności).

Spotkanie pozwoliło na identyfikację kluczowych aspektów dotyczących diagnozy potrzeb doradców zawodowych. Wskazane kierunki rozwoju narzędzia diagnostycznego posłużą do stworzenia

bardziej efektywnego i dostosowanego systemu wsparcia. Kolejne kroki będą obejmować finalizację narzędzia oraz wdrożenie pilotażu.

Po zakończeniu spotkania uczestnikom udostępniono formularz online do zgłaszania uwag – aktywny przez tydzień. Uwagi można było zgłaszać w terminie 04–09.03.2025. Zespół na bieżąco analizował przesłane informacje, a ich opracowanie zakończyło się do 10 marca 2025 r.

d) W dniu 11 marca 2025 r. odbyło się drugie spotkanie konsultacyjne online, podczas którego odbyła się dyskusja dotycząca dodatkowego, jakościowego komponentu cyklicznej diagnozy potrzeb rozwojowych osób pracujących w charakterze doradcy zawodowego pracujących na Dolnym Śląsku. Uczestnicy wskazali na potrzebę ustrukturyzowanej rozmowy z badaczem, bez ograniczeń czasowych, podczas której mogliby opowiedzieć o swoich potrzebach. Jednocześnie uczestnicy zaznaczyli, że byliby gotowi przeznaczyć na rozmowę nie więcej niż 30-45minut, a samo spotkanie nie powinno być rejestrowane, nawet przy zachowaniu całkowitej anonimowości.

e) Po zakończeniu spotkania, uczestnicy mieli możliwość przesyłania mailowo swoich uwag do badania. Z uwagi na proces realizacji terenowej cyklicznej diagnozy, zdecydowano o pozostaniu przy elektronicznej wersji kwestionariusza diagnozy potrzeb rozwojowych osób pracujących w charakterze doradcy zawodowego na Dolnym Śląsku. Przygotowano pilotażową wersję narzędzia, którą poddano recenzji Głównego Koordynatora Merytorycznego – Lidera Projektu WZK na Dolnym Śląsku. Po uzyskaniu pozytywnej recenzji przygotowano formularz, który został zaprezentowany na spotkaniu Dolnośląskiej Sieci Doradców, w dniu 18 marca 2025r.

f) W dniu 18 marca 2025 r. został zainaugurowany pilotaż narzędzia podczas spotkania Dolnośląskiej Sieci Doradców, rozpoczynając etap 4.

Etap 4: Pilotaż narzędzia

W okresie od 19 do 31 marca 2025 r. przeprowadzono testowanie pilotażowe narzędzia w warunkach zbliżonych do rzeczywistych. Pozwoliło to na identyfikację ewentualnych trudności interpretacyjnych lub technicznych oraz dopracowanie finalnej wersji narzędzia.

2. Struktura metodologii

Metodologia badania „Cykliczna diagnoza potrzeb rozwojowych dolnośląskich doradców zawodowych” stanowi fundament dla uzyskania kompleksowych i wiarygodnych danych dotyczących potrzeb rozwojowych osób pracujących w charakterze doradcy zawodowego na terenie Dolnego Śląska. W celu osiągnięcia założonych celów badanie zostało zaprojektowane z uwzględnieniem zarówno potrzeb uczestników, jak i specyfiki regionu.

Metodologia badania obejmuje kilka kluczowych etapów:

1. przygotowanie narzędzia - pozwoliło na wypracowanie narzędzia, które sami doradcy chcieliby wypełniać z pełną świadomością jego cykliczności.
2. przeprowadzenie pilotażu: testowanie narzędzia badawczego na próbie (członkowie Dolnośląskiej Sieci Doradców) pozwoliło na identyfikację ewentualnych niedoskonałości oraz ich korektę przed właściwym badaniem.
3. realizacja badania właściwego: badanie właściwe zaplanowano do realizacji cyklicznie, corocznie w maju, począwszy od 2025r., z wykorzystaniem ankiety online, co pozwala na szybkie i bezpieczne gromadzenie danych.
4. przygotowanie rekomendacji w zakresie potrzeb rozwojowych doradców zawodowych.

Narzędzie badawcze

W ramach badania pilotażowego za pośrednictwem Dolnośląskiej Sieci Doradców została rozesłana ankieta pt. „Diagnoza potrzeb rozwojowych doradców zawodowych na Dolnym Śląsku”, której celem było zebranie informacji na temat oczekiwań, wyzwań oraz obszarów rozwoju zawodowego osób pracujących w charakterze doradców zawodowych. Badanie skierowane było do przedstawicieli różnych sektorów – oświaty, instytucji rynku pracy oraz podmiotów świadczących usługi rozwojowe. Wyniki ankiety miały posłużyć do opracowania rekomendacji dotyczących przyszłych działań wspierających rozwój kompetencji doradców zawodowych oraz przygotowania adekwatnej oferty szkoleniowej.

Ankieta miała charakter anonimowy, a jej wypełnienie, w założeniu, miało zająć około 20–30 minut. Składała się zarówno z pytań zamkniętych (jednokrotnego i wielokrotnego wyboru,

skal ocen), jak i pytań otwartych umożliwiających pogłębioną wypowiedź. Struktura narzędzia obejmowała kilka kluczowych obszarów:

- Informacje wstępne: dane metryczkowe (m.in. płeć, sektor zatrudnienia, staż pracy).
- Dostęp do wiedzy i wsparcia zawodowego: źródła informacji o możliwościach rozwoju, dostępność superwizji, mentoringu i wsparcia psychologicznego oraz potrzeby w tym zakresie.
- Kompetencje komunikacyjne: poziom potrzeby ich rozwijania oraz wskazanie konkretnych umiejętności, które respondenci chcieliby doskonalić (m.in. aktywne słuchanie, zadawanie pytań, empatia, radzenie sobie w trudnych sytuacjach).
- Nowoczesne narzędzia diagnostyczne: częstotliwość korzystania z nich w pracy, poziom znajomości, potrzeby rozwojowe oraz przykłady narzędzi preferowanych przez doradców.
- Wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI): gotowość do stosowania technologii AI w doradztwie zawodowym, poziom przygotowania, zainteresowanie konkretnymi rozwiązaniami oraz ewentualne obawy.
- Szkolenia i rozwój zawodowy: częstotliwość udziału w szkoleniach, preferowane formy (np. warsztaty, webinary, e-learning, coaching), poziom zadowolenia z dostępnych możliwości rozwoju oraz posiadanie indywidualnych planów rozwojowych.
- Ewaluacja narzędzia: ocena jasności pytań, adekwatności czasu potrzebnego do wypełnienia oraz trafności poruszanych tematów, wraz z możliwością zgłoszenia sugestii dotyczących ulepszenia formularza.

Pełna wersja narzędzia znajduje się w aneksie do niniejszego dokumentu, w załączniku numer 1.

3. Wnioski z pilotażu

W zakresie konstrukcji narzędzia, uczestnicy pilotażu wskazali na następujące kwestie:

1. Jasność i konstrukcja pytań

- Większość respondentów oceniła pytania jako klarowne (średnia ocen: 4–5).
- Niemniej jednak pojawiły się sugestie, aby rozwinąć część pytań, np.:

„Rozwinięcie części pytań w kontekście pracy z uczniem, nie tylko z dorosłymi”

„Pytania z odpowiedziami z suwakiem zaproponowałabym jako checklisty”

Rekomendacja:

Dopracować konstrukcję pytań zamkniętych — rozważyć użycie skal typu checklist i pogłębić kontekst.

2. Czas wypełnienia ankiety

- Większość uczestników uznała przewidziany czas (30 minut) za odpowiedni.
- Jedna osoba zgłosiła, że ankieta była za długa.

Rekomendacja:

Utrzymać zakładany czas, ale przeanalizować możliwość skrócenia lub uproszczenia kilku rozbudowanych pytań.

3. Zakres tematyczny

- Choć wielu respondentów uznało zakres za pełny, część zauważyła braki:

„Nie, brakuje kilku istotnych tematów”

„Uważam, że należy uświadamiać Dyrektorów szkół w zakresie roli doradcy i wspierać jego pozycję”

Rekomendacja:

Uzupełnić ankietę o pytania dotyczące:

- *współpracy z dyrekcją i innymi doradcami,*
- *postrzegania roli doradcy w szkole i systemie edukacji,*
- *trudności systemowych i instytucjonalnych.*

4. Potrzeby rozwojowe i tematy szkoleń

W odpowiedziach otwartych wskazano m.in. na potrzebę szkoleń z zakresu:

- sztucznej inteligencji w doradztwie,
- narzędzi praktycznych do pracy z uczniami,
- wymiany doświadczeń i regionalnej współpracy.

Rekomendacja:

Uzupełnić narzędzie o pytania dotyczące nowych trendów technologicznych, pracy z uczniem z różnych środowisk oraz form współpracy między doradcami.

5. Forma i częstotliwość rozwoju zawodowego

- Dominowały preferencje wobec warsztatów stacjonarnych.
- Wielu doradców uczestniczy w szkoleniach kilka razy w roku, choć nieliczni rzadziej.

Rekomendacja:

Uwzględnić pytania dotyczące barier w uczestnictwie w szkoleniach (np. czas, finansowanie, brak oferty) oraz preferencji co do hybrydowych form nauki.

6. Wsparcie identyfikacji potrzeb „nieuświadomionych”

Pośród odpowiedzi pojawiła się sugestia dotycząca uwzględnienia listy obszarów rozwojowych do wyboru, z uwagi na możliwość wystąpienia nieuświadomionych potrzeb rozwojowych.

Rekomendacja:

Dodanie pytania z listą potencjalnych tematów szkoleń i prośbą o ich ocenę: „Które z poniższych tematów byłyby dla Pana/Pani potencjalnie interesujące (nawet jeśli nie są obecnie priorytetowe)?”

Poprawiona wersja narzędzia do przeprowadzenia Cyklicznej Diagnozy potrzeb rozwojowych doradców zawodowych na Dolnym Śląsku znajduje się w aneksie, w załączniku numer 2.

ANEKS

Pierwsza wersja narzędzia do przeprowadzenia Cyklicznej diagnozy potrzeb rozwojowych osób pracujących w charakterze doradcy zawodowego na Dolnym Śląsku