

System doradztwa zawodowego w fazie transformacji.

Uwarunkowania instytucjonalne rynku pracy i systemu oświaty na Dolnym Śląsku



Wrocław 2026

Charakterystyka badania

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie raportu dotyczącego systemu doradztwa zawodowego w województwie dolnośląskim w kontekście intensywnych przemian instytucjonalnych, prawnych i społeczno-gospodarczych zachodzących w latach 2024-2026. Zachodzące wielopłaszczyznowe przeobrażenia stwarzają konieczność systematycznej adaptacji mechanizmów instytucjonalnych, zarówno w sferze publicznych służb zatrudnienia, jak i w obszarze systemu oświaty, które wspierają obywateli w podejmowaniu świadomych decyzji edukacyjno-zawodowych oraz w planowaniu ścieżek kariery zawodowej na przestrzeni całego życia. Chociaż regulacje prawne formalnie rozróżniają obszar doradztwa i poradnictwa zawodowego, w praktyce operacyjnej obserwuje się stopniowe wzajemne przenikanie się metod, podejść diagnostycznych oraz filozofii wspierania rozwoju kariery. Współczesne podejście do doradztwa i poradnictwa zawodowego coraz wyraźniej ewoluuje w kierunku zintegrowanego modelu całościowego wspierania kariery, który wykracza poza tradycyjne granice instytucjonalne i sektorowe.

Cel i problem badawczy

Województwo dolnośląskie charakteryzuje się znacznym zróżnicowaniem sytuacji na rynku pracy, co podnosi rangę usług doradczych jako instrumentu wyrównywania szans i aktywizacji zawodowej. Region jako całość notuje niższą stopę bezrobocia niż średnia krajowa (w grudniu 2025 roku bezrobocie rejestrowane wynosiło około 5,3% w województwie dolnośląskim wobec 5,7% w Polsce), przy znacznych wewnętrznych dysproporcjach (2% w powiecie wrocławskim do 15,9% w powiecie górowskim).

Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030 identyfikuje wysokie bezrobocie strukturalne w niektórych subregionach, niską mobilność zawodową mieszkańców oraz rosnącą liczbę długotrwale bezrobotnych jako kluczowe wyzwania rozwojowe. W tym kontekście efektywne poradnictwo zawodowe nabiera szczególnego znaczenia jako narzędzie aktywizacji osób pozostających bez pracy, poprawy dopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku i przeciwdziałania wykluczeniu społeczno-zawodowemu. Dolnośląska Strategia Rozwoju Edukacji Zawodowej formułuje wizję wysokiej jakości doradztwa zawodowego w perspektywie całościowej, od wczesnej orientacji zawodowej w przedszkolach i szkołach, aż po poradnictwo dla młodzieży i dorosłych dokonujących zmian kariery zawodowej. Taka oferta doradcza powinna być dostępna dla wszystkich grup społecznych i dostosowana do ich potrzeb, co wymaga efektywnej współpracy międzysektorowej obejmującej edukację, rynek pracy oraz integrację społeczną.

Metodyka i główne wnioski

Ramy prawne i instytucjonalne doradztwa zawodowego

System doradztwa zawodowego w Polsce opiera się na dwóch podstawowych filarach instytucjonalnych: publicznych służbach zatrudnienia oraz systemie oświaty, przy współdziałaniu innych podmiotów z obszaru rynku pracy, organizacji trzeciego sektora oraz usług komercyjnych.

Nowa ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia z 2025 roku wprowadza istotne zmiany w zakresie definicji, organizacji i standardów świadczenia usług poradnictwa zawodowego. Ustawa szczegółowo określa formy, w jakich poradnictwo zawodowe jest realizowane przez publiczne służby zatrudnienia: informacja zawodowa, poradnictwo indywidualne oraz poradnictwo grupowe. Istotną innowacją jest możliwość świadczenia usług poradnictwa zawodowego również z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, co znacząco zwiększa dostępność tych usług, szczególnie dla osób mieszkających w obszarach oddalonych od siedzib urzędów pracy lub dla osób o ograniczonej mobilności. Nowa ustawa wprowadza również system ePraca, który ma za zadanie usprawnienie komunikacji między klientami a instytucjami rynku pracy oraz ułatwienie dostępu do cyfrowych narzędzi diagnostycznych, baz danych o zawodach i rynku pracy oraz materiałów edukacyjnych wspierających rozwój kompetencji zawodowych.

W systemie oświaty doradztwo zawodowe jest regulowane głównie przez ustawę Prawo oświatowe z 2016 roku oraz rozporządzenia ministra właściwego do spraw edukacji. Doradztwo zawodowe stanowi integralny element procesu edukacyjnego, którego celem jest systematyczne przygotowywanie uczniów do świadomego podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz kształtowanie kompetencji niezbędnych do skutecznego planowania i zarządzania własną karierą zawodową. W polskim systemie oświaty doradztwo zawodowe jest realizowane na wszystkich etapach edukacji, począwszy od przedszkola, poprzez szkołę podstawową, aż po szkoły ponadpodstawowe, przy czym zakres i forma tego wsparcia są dostosowane do wieku i poziomu rozwoju uczniów.

Sytuacja kadrowa doradców zawodowych na Dolnym Śląsku

W zakresie publicznych służb zatrudnienia, dane za rok 2024 wskazują, że w wojewódzkich i powiatowych urzędach pracy w województwie dolnośląskim zatrudnionych było łącznie 1534 pracowników, co stanowiło 7,7% ogółu pracowników urzędów pracy w Polsce. W samym wojewódzkim urzędzie pracy zatrudnionych było 234 osoby (6,5% ogółu pracowników wojewódzkich urzędów pracy w kraju), natomiast w powiatowych urzędach pracy na Dolnym Śląsku pracowało 1300 osób (7,9% ogółu pracowników powiatowych urzędów pracy w Polsce).

Analiza danych dotyczących kształcenia ustawicznego pracowników publicznych służb zatrudnienia pokazuje znaczące zaangażowanie w rozwój kompetencji zawodowych. W roku 2024 w województwie dolnośląskim w różnych formach kształcenia ustawicznego uczestniczyło łącznie 1084 pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, co stanowiło 70,7% ogółu zatrudnionych w tych instytucjach. W wojewódzkim urzędzie pracy w kształceniu ustawicznym uczestniczyło 186 osób (79,5% zatrudnionych), natomiast w powiatowych urzędach pracy 898 osób (69,1% zatrudnionych).

Dominującą formą kształcenia ustawicznego pracowników urzędów pracy były szkolenia, w których uczestniczyło 1082 pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy w województwie dolnośląskim (70,5% ogółu zatrudnionych). Szkolenia obejmowały zarówno tematykę związaną bezpośrednio z metodami i narzędziami doradztwa zawodowego, jak i szersze zagadnienia dotyczące funkcjonowania rynku pracy, zmian w przepisach prawnych, obsługi systemów teleinformatycznych czy kompetencji miękkich niezbędnych w pracy z klientami.

W zakresie systemu oświaty, dane dotyczące kadry doradców zawodowych w województwie dolnośląskim w roku szkolnym 2024/2025 pokazują, że zadania z zakresu doradztwa zawodowego

realizowało łącznie 746 nauczycieli. Wśród nich 481 nauczycieli prowadziło zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego jako jeden z obowiązków w ramach swojego etatu nauczycielskiego (co odpowiadało łącznie 42,44 etatu przeznaczanego wyłącznie na te zajęcia), natomiast 265 nauczycieli pełniło funkcję nauczyciela doradcy zawodowego, co stanowiło ich główne obowiązki służbowe (łącznie 51,79 etatu). łącznie zatem na doradztwo zawodowe w szkołach województwa dolnośląskiego przeznaczonych było 94,23 etatu nauczycielskiego.

Potrzeby rozwojowe i wyzwania

Badanie potrzeb rozwojowych dolnośląskich doradców zawodowych, przeprowadzone w ramach projektu KPO w 2025 roku, obejmujące zarówno doradców zawodowych z publicznych służb zatrudnienia, jak i z systemu oświaty, pozwoliło na zidentyfikowanie kluczowych potrzeb rozwojowych oraz barier w realizacji usług doradczych na Dolnym Śląsku. Wyniki badań wskazują na wysoką motywację doradców zawodowych do rozwoju zawodowego oraz dużą otwartość na nowe metody pracy, co stanowi istotny kapitał, który należy wykorzystać poprzez systematyczne programy szkoleniowe i wprowadzenie mechanizmów superwizji.

Zidentyfikowano główne obszary wymagające poprawy: niedobory kadrowe w niektórych powiatach i szkołach, brak stałego wsparcia merytorycznego dla doradców, niską świadomość znaczenia doradztwa wśród kadry kierowniczej części instytucji oraz niewystarczającą integrację działań między sektorami (rynkem pracy, edukacją, pomocą społeczną). Doradcy zawodowi zgłaszają potrzebę dostępu do nowoczesnych narzędzi diagnostycznych, w tym narzędzi cyfrowych wykorzystujących sztuczną inteligencję, a także potrzebę regularnego wsparcia w formie superwizji i wymiany doświadczeń z innymi specjalistami.

Szczególnym wyzwaniem jest zapewnienie odpowiednich warunków organizacyjnych dla realizacji doradztwa zawodowego w szkołach, gdzie doradcy często łączą obowiązki doradcze z nauczaniem innych przedmiotów, co ogranicza czas i możliwości prowadzenia indywidualnej pracy z uczniami. W publicznych służbach zatrudnienia wyzwaniem pozostaje wysoka rotacja kadry oraz konieczność ciągłego dostosowywania kompetencji doradców do dynamicznie zmieniających się warunków rynku pracy i postępu technologicznego.

Stan doradztwa i poradnictwa zawodowego na Dolnym Śląsku w styczniu 2026 roku charakteryzuje się z jednej strony solidnymi fundamentami instytucjonalnymi i prawnymi, wynikającymi z wejścia w życie nowej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz ugruntowanej pozycji doradztwa zawodowego w systemie oświaty, z drugiej zaś strony szeregiem wyzwań wymagających systematycznych działań na poziomie regionalnym i lokalnym. Województwo dolnośląskie dysponuje stosunkowo dobrze rozwiniętą siecią instytucji świadczących usługi doradcze, zarówno w kontekście publicznych służb zatrudnienia, jak i systemu oświaty, jednak efektywność i jakość tych usług zależy w dużej mierze od kompetencji kadry doradczej, dostępnych zasobów oraz jakości współpracy między różnymi podmiotami.

Realizacja wskazanych w raporcie kierunków rozwoju wymaga zaangażowania szerokiego grona interesariuszy, w tym organów samorządowych odpowiedzialnych za politykę rynku pracy i edukacji, instytucji odpowiedzialnych za doskonalenie zawodowe nauczycieli i doradców, pracodawców oraz organizacji pozarządowych działających w obszarze rynku pracy i edukacji. Jednocześnie konieczne jest zapewnienie odpowiednich środków finansowych oraz stworzenie mechanizmów monitoringu i

ewaluacji jakości świadczonych usług doradczych, co pozwoli na systematyczną poprawę efektywności systemu doradztwa i poradnictwa zawodowego w województwie dolnośląskim.

Działania rekomendowane dla Dolnego Śląska, jeżeli zostaną wdrożone, mogą stać się przykładem dla innych regionów, zwłaszcza w zakresie tworzenia regionalnych systemów koordynacji i wsparcia metodycznego. Kontynuacja prac Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji, wyposażonego w wiedzę z przeprowadzonych badań i analiz, stwarza szansę na zbudowanie spójnego, efektywnego ekosystemu doradztwa kariery na Dolnym Śląsku, z którego skorzystają zarówno mieszkańcy (ulepszona jakość usług), instytucje (bardziej profesjonalne kadry), jak i gospodarka regionu (lepsze wykorzystanie kapitału ludzkiego).

Rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonych analiz sformułowano rekomendacje dla rozwoju systemu doradztwa i poradnictwa zawodowego w województwie dolnośląskim. Kluczowe kierunki działań obejmują:

- zapewnienie realnej integracji i współpracy między podmiotami zaangażowanymi w realizację doradztwa i poradnictwa zawodowego poprzez utworzenie regionalnych platform współpracy, które będą umożliwiać wymianę informacji, dobrych praktyk oraz koordynację działań między publicznymi służbami zatrudnienia, systemem oświaty, pomocą społeczną oraz innymi interesariuszami;
- zapewnienie wysokiej jakości usług doradczych poprzez systematyczne podnoszenie kompetencji doradców i poradników zawodowych;
- zapewnienie odpowiednich warunków organizacyjnych i zasobów dla realizacji doradztwa zawodowego, szczególnie w systemie oświaty, gdzie konieczne jest zwiększenie liczby etatów przeznaczonych wyłącznie na doradztwo zawodowe oraz wyposażenie doradców w nowoczesne narzędzia diagnostyczne i materiały edukacyjne. W publicznych służbach zatrudnienia istotne jest wzmocnienie kadry doradczej w powiatach o najwyższym bezrobociu oraz zapewnienie stabilności zatrudnienia, co pozwoli na budowanie długoterminowych relacji z klientami i zwiększenie efektywności świadczonych usług;
- systematyczna aktualizacja wiedzy o rynku pracy oraz zapotrzebowaniu na kompetencje w kontekście dynamicznych zmian gospodarczych i technologicznych;
- zapewnienie inkluzywności usług doradczych oraz ich dostępności dla wszystkich grup społecznych, w tym osób z niepełnosprawnościami, osób starszych, migrantów oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
- wdrożenie mechanizmów monitoringu i ewaluacji jakości świadczonych usług doradczych, co pozwoli na systematyczną poprawę efektywności systemu oraz identyfikację obszarów wymagających interwencji.