

**UCHWAŁA NR 1/2026**  
**WOJEWÓDZKIEGO ZESPOŁU KOORDYNACJI DS. ZINTEGROWANEJ STRATEGII UMIEJĘTNOŚCI 2030 W**  
**WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM**  
**z dnia 23 lutego 2026 r.**

**w sprawie przyjęcia rekomendacji dotyczącej**  
**holistycznego modelu doradztwa zawodowego i poradnictwa kariery na Dolnym Śląsku**

Na podstawie § 6 ust. 5 i ust. 6 Regulaminu Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w Województwie Dolnośląskim, uchwala się, co następuje:

§1.

Wojewódzki Zespół Koordynacji ds. Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w Województwie Dolnośląskim uważa za wskazane wdrożenie holistycznego modelu doradztwa zawodowego i poradnictwa karier na Dolnym Śląsku.

Wdrożenie modelu ma na celu wyższą efektywność realizacji założeń Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 oraz zapisów „Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do 2030”, dotyczących kształcenia i szkolenia zawodowego, a zwłaszcza wzmacniania kompetencji pracowników na rzecz transformacji gospodarczej w regionie w sytuacji wyzwań demograficzno-gospodarczych, a także wskazań „Dolnośląskiej Strategii Kształcenia Zawodowego”, w zakresie usług doradztwa zawodowego oferowanych dzieciom, młodzieży i osobom dorosłym.

§ 2.

Wdrożenie modelu powinno uwzględniać następujące rekomendacje szczegółowe:

**1. Koordynacja i integracja systemu całościowego poradnictwa zawodowego**

**Rekomendacja 1.** Powołanie koordynatora regionalnego ds. poradnictwa zawodowego przy WUP, we współpracy z WZK, w celu integracji działań, monitoringu ich jakości, współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego, instytucjami edukacyjnymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

**Rekomendacja 2.** Monitoring trendów w zapotrzebowaniu na poradnictwo zawodowe, badanie stanu poradnictwa przez WUP przy współpracy WZK oraz na tej podstawie wypracowanie przez WZK rekomendacji dla poradnictwa zawodowego.

## 2. Portal i sieciowanie jako infrastruktura systemowa poradnictwa

**Rekomendacja 3.** Utrzymanie portalu doradców zawodowych, z zapewnieniem stałego koordynatora treści, jako platformy informacyjnej oraz narzędzia sieciowania doradców z różnych sektorów i instytucji oraz ich klientów.

**Rekomendacja 4.** Wzmocnienie i stabilne finansowanie Dolnośląskiej Sieci Poradnictwa Zawodowego oraz portalu jako centralnej platformy informacyjno-sieciującej.

**Rekomendacja 5.** Sieciowanie doradców jako sposób na międzysektorową współpracę umożliwiającą świadczenie usług doradczych na każdym etapie życia przez różne instytucje sektora publicznego i sektora NGO, z wykorzystaniem istniejących sieci i struktur.

## 3. Partnerstwa i włączanie NGO w system całościowego poradnictwa

**Rekomendacja 6.** Włączenie organizacji pozarządowych jako integralnego elementu systemu LLG, nie tylko w roli pomostu między instytucjami a klientem, lecz jako partnerów współtworzących i uzupełniających ofertę poradnictwa, wnoszących elastyczność, innowacyjność i dostęp do grup o zróżnicowanych potrzebach.

## 4. Jakość, kompetencje i prestiż doradcy zawodowego

**Rekomendacja 7.** Dbałość o zapewnienie jakości warsztatu doradcy zawodowego, w zakresie: standardów kwalifikacyjnych, standardu umiejętności doradcy, systemu szkoleń, metod i narzędzi warsztatowych doradcy poprzez przygotowanie techno-dydaktyczne do wdrożenia nowego rozporządzenia MEN o doradztwie zawodowym i przepisów nowej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

**Rekomendacja 8.** Podniesienie prestiżu zawodu doradcy zawodowego poprzez opracowanie standardu kwalifikacji doradcy zawodowego w różnych sektorach, a w szczególności w edukacji i publicznych służbach zatrudnienia.

## 5. Promocja i trwałość finansowa systemu

**Rekomendacja 9.** Promocja całościowego poradnictwa zawodowego w kontekście całościowego uczenia się (LLL/LLG) w kampaniach społecznych, w połączeniu z aktywizacją na rynku pracy w ramach polityki rozwoju umiejętności.

**Rekomendacja 10.** Zagwarantowanie finansowania dla holistycznego systemu poradnictwa zawodowego na Dolnym Śląsku, w szczególności z funduszy unijnych w kolejnej perspektywie 2028–2032, w celu efektywnego wspierania przedsięwzięć projakościowych sieci doradztwa, realizatorów oraz klientów usług doradczych w nowoczesnym poradnictwie całościowym.

### § 3.

Stanowisko Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie dolnośląskim wraz z uzasadnieniem przekazane zostanie:

1. Zarządowi Województwa Dolnośląskiego,
2. Ministerstwu Edukacji Narodowej,
3. Ministerstwu Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
4. Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy we Wrocławiu,
5. Kuratorium Oświaty we Wrocławiu,
6. organom prowadzącym szkoły podstawowe i ponadpodstawowej na terenie Dolnego Śląska,
7. ośrodkom i centrom doskonalenia nauczycieli oraz doradztwa metodycznego,



**DOLNY  
ŚLĄSK**

„Zbudowanie systemu koordynacji monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych w Województwie Dolnośląskim”



Dolnośląski  
Ośrodek  
Doskonalenia  
Nauczycieli  
we Wrocławiu

8. Instytutowi Badań Edukacyjnych - Państwowemu Instytutowi Badawczemu,
9. uczelniom wyższym, w szczególności działającym w nim akademickim biurom karier;
10. Ośrodkowi Rozwoju Edukacji,
11. Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji,
12. Wojewódzkim Zespołom Koordynacji ds. Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w poszczególnych województwach.

§ 4.

Wykonanie uchwały powierza się Przewodniczącemu Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w Województwie Dolnośląskim.

§ 5.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Dyrektor  
Departamentu Praw Społecznych  
i Rynku Pracy  
*Jerzy Komorowski*

## Załącznik 1

### Uzasadnienie do uchwały w sprawie przyjęcia rekomendacji dotyczącej holistycznego modelu doradztwa zawodowego i poradnictwa kariery na Dolnym Śląsku

#### 1. Kontekst strategiczny i zgodność z Zintegrowaną Strategią Umiejętności 2030

Dynamiczny i niestabilny rynek pracy wymaga od jednostek coraz większej odpowiedzialności za kierowanie własną karierą zawodową. W tych warunkach doradztwo zawodowe nie może być traktowane jako jednorazowe wsparcie na etapie wyboru szkoły lub pierwszego zawodu, lecz jako proces towarzyszący człowiekowi na różnych etapach życia. Doradztwo zawodowe polega na wspieraniu dzieci, młodzieży, ich rodziców lub opiekunów oraz osób dorosłych w wyborze lub zmianie zawodu – adekwatnie do preferencji, predyspozycji i zasobów, przy uwzględnieniu uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Założenia te pozostają w bezpośredniej zgodności z kierunkiem Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (17.1 opracowanie i wdrażanie rozwiązań w zakresie diagnozowania predyspozycji, potrzeb zawodowych i zasobów odbiorców usług doradczych).

Wysokiej jakości oferta doradztwa zawodowego powinna być realizowana w perspektywie całościowej – od preorientacji zawodowej w wychowaniu przedszkolnym, przez orientację zawodową w szkołach podstawowych, po kształtowanie kariery w szkołach ponadpodstawowych oraz wsparcie w okresach przejścia między edukacją a rynkiem pracy. Takie podejście pozostaje zgodne z założeniami ZSU 2030 (17.4 włączanie rodziców/opiekunów uczniów do korzystania z doradztwa zawodowego oraz 17.5 wspieranie procesów przejścia pomiędzy etapami kształcenia i wejścia na rynek pracy).

Koncepcja całościowego poradnictwa zawodowego (Lifelong Guidance – LLG), powiązana z ideą uczenia się przez całe życie (Lifelong Learning – LLL), zakłada integrację edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej oraz zapewnienie dostępu do profesjonalnego wsparcia doradczego na wszystkich etapach życia. Jest to spójne z kierunkiem ZSU 2030 (17.3 rozwijanie istniejących i tworzenie nowych działań w obszarze doradztwa oraz 17.7 upowszechnianie korzystania z doradztwa zawodowego na każdym etapie życia, integracja działań systemu edukacji i rynku pracy).

Postulat międzysektorowej współpracy oraz systemowego doskonalenia kadr doradczych także znajduje odzwierciedlenie w założeniach ZSU 2030, odnoszącym się do przygotowania i doskonalenia kadr dla doradztwa zawodowego (17.8).

## 2. Diagnoza systemu poradnictwa zawodowego – ujęcie syntetyczne

Analiza systemu poradnictwa zawodowego na Dolnym Śląsku została przeprowadzona w oparciu o prace eksperckie, wnioski z seminariów i spotkań Dolnośląskiej Sieci Poradnictwa Zawodowego oraz wyniki I Dolnośląskiej Konferencji Doradców Zawodowych. Zastosowanie analizy SWOT pozwoliło na uporządkowanie diagnozy w czterech komplementarnych wymiarach: potencjału systemu, jego ograniczeń, szans rozwojowych oraz zagrożeń, które mogą osłabiać trwałość podejmowanych działań.

Do mocnych stron systemu należą:

- doświadczona kadra doradców zawodowych, posiadająca wieloletnie doświadczenie w pracy z młodzieżą i osobami dorosłymi;
- gotowość środowiska do współpracy, wymiany wiedzy i współtworzenia narzędzi;
- różnorodność instytucjonalna (szkoły, poradnie, urzędy pracy, OHP, organizacje pozarządowe, instytucje otoczenia biznesu), która stanowi realny potencjał dla budowy systemu opartego na partnerstwie.

Słabe strony o charakterze systemowym obejmują:

- nierównomierny dostęp do usług doradczych w układzie terytorialnym;
- marginalizację doradztwa w części instytucji edukacyjnych;
- niedostosowanie oferty do potrzeb osób dorosłych, w szczególności w wieku 35+ i 50+;
- brak jednolitych standardów jakości i mechanizmów monitoringu;
- projektowy, niestabilny charakter finansowania.

Szanse rozwojowe związane są z:

- cyfryzacją usług i rozwojem e-doradztwa;
- redefinicją roli doradcy w kierunku mentora kariery;
- wzmacnianiem współpracy międzysektorowej oraz sieciowania podmiotów.

Do zagrożeń należą przede wszystkim:

- brak stabilnego finansowania systemowego;
- ryzyko wypalenia zawodowego i odpływu doświadczonych doradców;
- utrzymywanie rozproszonego modelu funkcjonowania bez wspólnej architektury organizacyjnej.

Wnioski z analizy SWOT prowadzą do jednoznacznej konkluzji, że kluczowe bariery mają charakter strukturalny i wymagają odpowiedzi na poziomie regionalnym, a dalsze doskonalenie pojedynczych elementów systemu nie przyniesie oczekiwanych rezultatów bez uporządkowania relacji między nimi oraz bez zdefiniowania spójnego modelu działania.

### **3. Partycypacyjny charakter prac i rola I Dolnośląskiej Konferencji Doradców Zawodowych**

Proces wypracowywania rekomendacji miał charakter partycypacyjny i był rozłożony w czasie. Obejmował seminaria eksperckie, prace Dolnośląskiej Sieci Poradnictwa Zawodowego oraz warsztaty zorganizowane w ramach I Dolnośląskiej Konferencji Doradców Zawodowych. Konferencja została zaplanowana jako przestrzeń współtworzenia rozwiązań systemowych. Przeprowadzone warsztaty tematyczne umożliwiły identyfikację luk w obszarach technologii, sieciowania, kompetencji doradców, promocji poradnictwa oraz organizacyjnych uwarunkowań świadczenia usług. Wnioski z konferencji stanowiły etap przejściowy pomiędzy diagnozą a programowaniem działań wdrożeniowych i zostały włączone do dalszych prac WZK. Taki tryb prac wzmacnia legitymizację proponowanych rekomendacji oraz potwierdza ich zakorzenienie w doświadczeniu praktyków.

### **4. Rekomendacje – pięć bloków systemowych interwencji**

W oparciu o przeprowadzoną diagnozę oraz wnioski z procesu partycypacyjnego rekomendacje zostały uporządkowane w pięć komplementarnych bloków interwencji. Podział ten wynika bezpośrednio z analizy SWOT i odpowiada na zidentyfikowane bariery systemowe: brak koordynacji, rozproszenie informacyjne, niedostateczne włączenie partnerów społecznych, potrzebę podnoszenia jakości usług oraz brak stabilnych mechanizmów finansowania.

Bloki te nie stanowią zbioru odrębnych działań, lecz tworzą spójną strukturę, która może stać się fundamentem regionalnego modelu LLG.

#### **4.1. Blok I – Koordynacja i integracja systemu**

Zakłada powołanie koordynatora regionalnego ds. poradnictwa zawodowego oraz wdrożenie systemowego monitoringu stanu doradztwa i trendów w zapotrzebowaniu na usługi. Celem jest wzmocnienie odpowiedzialności instytucjonalnej oraz zapewnienie komplementarności działań w skali województwa.

#### **4.2. Blok II – Infrastruktura informacyjna i sieciowanie**

Dotyczy utrzymania i rozwoju portalu jako centralnej platformy informacyjnej oraz wzmocnienia Dolnośląskiej Sieci Doradców Zawodowych jako trwałego mechanizmu współpracy międzysektorowej.

#### **4.3. Blok III – Partnerstwa i inkluzywność**

Zakłada włączenie organizacji pozarządowych jako integralnych partnerów systemu LLG oraz zapewnienie dostępności usług dla grup o zróżnicowanych potrzebach, w tym osób dorosłych, osób zagrożonych wykluczeniem oraz mieszkańców obszarów peryferyjnych.

#### **4.4. Blok IV – Jakość i kompetencje kadry**

Obejmuje rozwój standardów kwalifikacyjnych, systemu szkoleń, superwizji i mentoringu, przygotowanie do wdrażania nowych regulacji prawnych oraz działania na rzecz podnoszenia prestiżu zawodu doradcy zawodowego.

#### **4.5. Blok V – Promocja i trwałość finansowa**

Dotyczy upowszechniania idei LLL i LLG w polityce regionalnej oraz zapewnienia stabilnych, długofalowych mechanizmów finansowania systemu, w tym w kolejnych perspektywach funduszy unijnych.

### **5. Ku holistycznemu regionalnemu modelowi całościowego doradztwa zawodowego**

Przyjęcie rekomendacji stanowi etap porządkujący i przygotowawczy. Kolejnym krokiem powinno być opracowanie holistycznego modelu całościowego doradztwa zawodowego i poradnictwa kariery na Dolnym Śląsku. Model ten powinien określać strukturę koordynacyjną systemu, standardy jakości, zasady współpracy międzysektorowej, mechanizmy wsparcia kadry, rozwiązania cyfrowe oraz ramy monitoringu i ewaluacji. Musi on mieć charakter trwały, inkluzywny i odporny na projektową niestabilność finansowania. Opracowanie modelu LLG będzie stanowiło regionalne narzędzie wdrożeniowe realizujące zapisy ZSU 2030 oraz odpowiadające na zidentyfikowane potrzeby systemowe.

W świetle przedstawionej diagnozy oraz wniosków wynikających z prac ekspertów i praktyków, a także w kontekście obowiązujących dokumentów strategicznych, w tym Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030, podjęcie niniejszej uchwały jest zasadne. Przyjęcie rekomendacji należy traktować jako pierwszy etap działań systemowych, umożliwiający uporządkowanie i wzmocnienie regionalnego systemu całościowego doradztwa zawodowego i poradnictwa kariery, w szczególności w zakresie koordynacji, jakości, współpracy międzysektorowej, infrastruktury informacyjnej oraz rozwoju kompetencji kadr.

Rekomendacje stanowią podstawę do formalnego rozpoczęcia prac nad opracowaniem regionalnego modelu LLG, rozumianego jako docelowa architektura organizacyjna i jakościowa systemu – trwała, inkluzywna i odporna na doraźny, projektowy charakter finansowania.

### **6. Oczekiwane efekty wdrożenia rekomendacji**

Efekty dla poziomu regionu:

- zwiększenie dostępności i jakości usług doradztwa zawodowego w układzie terytorialnym;
- wzmocnienie koordynacji polityki LLL i LLG na poziomie województwa;

- opracowanie regionalnej koncepcji/modelu całościowego poradnictwa zawodowego jako elementu polityki rozwoju umiejętności;
- zwiększenie efektywności wykorzystania środków publicznych poprzez integrację działań systemu edukacji i rynku pracy.

Efekty dla instytucji i interesariuszy regionalnych:

- wzmocnienie współpracy międzyinstytucjonalnej (szkoły, PUP, WUP, PPP, OHP, NGO, pracodawcy);
- rozwój wspólnych narzędzi, standardów jakości oraz systemu monitoringu usług;
- podniesienie kompetencji kadry doradczej, w tym w zakresie pracy z grupami zróżnicowanymi i wykorzystania narzędzi cyfrowych;
- wzmocnienie prestiżu zawodu doradcy zawodowego.

Efekty dla mieszkańców regionu:

- zwiększenie dostępności doradztwa na każdym etapie życia, w tym dla osób 35+, 50+, mieszkańców obszarów wiejskich i peryferyjnych;
- lepsze przygotowanie do podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych;
- rozwijanie kompetencji zarządzania karierą oraz zwiększenie mobilności edukacyjno-zawodowej;
- wzmocnienie możliwości walidacji i potwierdzania kompetencji zdobytych poza systemem formalnym.

## 7. Spójność z dokumentami strategicznymi województwa dolnośląskiego

Rekomendacje oraz planowane opracowanie regionalnego modelu LLG pozostają spójne z założeniami „Dolnośląskiej Strategii Rozwoju Edukacji Zawodowej”, w której podkreślono znaczenie efektywnych systemów i narzędzi doradztwa zawodowego realizowanego w perspektywie całościowej, wysokiej jakości kadr oraz współpracy systemu edukacji z rynkiem pracy.

Uwzględnienie doradztwa zawodowego jako elementu infrastruktury rozwoju umiejętności regionu stanowi warunek skutecznej realizacji celów transformacyjnych województwa oraz budowania konkurencyjności regionalnej gospodarki.

Wobec powyższego przyjęcie uchwały uważa się za zasadne.