

Cykliczna diagnoza potrzeb rozwojowych doradców zawodowych na Dolnym Śląsku

Podsumowanie drugiej edycji badania

Wrocław, czerwiec 2026

Spis treści

Wstęp 3

1. Metodologia badania	4
2. Analiza wyników badania	5
2.1. Charakterystyka respondentów	5
2.2. Potrzeby w zakresie wsparcia psychospołecznego	7
2.3. Potrzeby w zakresie kompetencji komunikacyjnych i umiejętności miękkich	9
2.4. Potrzeby w zakresie kompetencji zawodowych i narzędzi diagnostycznych	11
2.5. Potrzeby w zakresie kompetencji cyfrowych i wykorzystania AI	15
2.6. Aktywność szkoleniowa i preferowane formy rozwoju zawodowego	18
3. Wnioski i rekomendacje	21
Rekomendacje dla instytucji wspierających doradców zawodowych	22

.

Wstęp

Profesjonalne doradztwo zawodowe i poradnictwo kariery pozostają ważnym elementem systemu wsparcia osób uczących się, pracujących i poszukujących zatrudnienia. Zmiany technologiczne, rosnąca złożoność rynku pracy oraz potrzeba uczenia się przez całe życie powodują, że doradcy zawodowi potrzebują stałego dostępu do aktualnej wiedzy, narzędzi diagnostycznych, wymiany doświadczeń oraz form wsparcia chroniących jakość ich pracy.

Niniejszy raport przedstawia wyniki drugiego pomiaru cyklicznej diagnozy potrzeb rozwojowych doradców zawodowych na Dolnym Śląsku. Badanie kontynuuje założenia przyjęte w metodyce opracowanej w 2025 r. oraz w raporcie z pierwszej edycji. Jego celem jest uchwycenie aktualnych potrzeb rozwojowych osób pełniących rolę doradców zawodowych, niezależnie od formalnej nazwy stanowiska czy sektora zatrudnienia.

Drugi pomiar został zrealizowany w formule ankiety online, dystrybuowanej wśród członków Dolnośląskiej Sieci Doradców, koordynowanej przez DWUP. W analizowanym zbiorze znalazły się 33 odpowiedzi udzielone od 29 maja do 16 czerwca 2026 r. W pierwszym cyklu badania, wzięło udział 92 respondentów. Wnioski z drugiego pomiaru należy traktować przede wszystkim jako diagnozę bieżących sygnałów i potrzeb zgłoszonych przez aktywną grupę uczestników, a porównania z pierwszą edycją mają jedynie charakter orientacyjny.

Mimo ograniczonej liczebności próby wyniki przedstawiają spójny obraz potrzeb: doradcy oczekują dostępu do nowych narzędzi diagnostycznych, chcą rozwijać kompetencje cyfrowe i umiejętności korzystania z AI, a jednocześnie wskazują na znaczenie wsparcia w pracy z trudnymi sytuacjami klienta, osobami o zróżnicowanych potrzebach oraz w utrzymaniu jakości własnego warsztatu pracy.

1. Metodologia badania

Drugi cykl badania został przeprowadzony zgodnie z przyjętą logiką cyklicznej diagnozy potrzeb rozwojowych. Punktem odniesienia była metodyka badania potrzeb rozwojowych doradców zawodowych na Dolnym Śląsku, w której potrzeby rozwojowe rozumiane są szeroko: jako potrzeby edukacyjne, potrzeby związane z doskonaleniem warsztatu pracy, wsparciem psychospołecznym, rozwojem kompetencji osobistych oraz uczestnictwem w uczeniu się przez całe życie.

Grupą docelową były osoby pełniące funkcję doradcy zawodowego w województwie dolnośląskim. Kryterium włączenia do badania stanowiła faktyczna rola zawodowa związana z doradztwem i poradnictwem, a nie wyłącznie formalna nazwa stanowiska. W próbie znaleźli się przedstawiciele instytucji rynku pracy, sektora oświaty, organizacji pozarządowych oraz rynku usług rozwojowych.

Narzędzie badawcze miało postać kwestionariusza online. Obejmowało pytania metryczkowe, pytania zamknięte jedno- i wielokrotnego wyboru, skale samooceny oraz pytania otwarte. Zakres tematyczny obejmował źródła informacji o rozwoju zawodowym, dostęp do superwizji i wsparcia psychologicznego, potrzeby komunikacyjne, korzystanie z narzędzi diagnostycznych, przygotowanie do wykorzystywania AI, aktywność szkoleniową oraz oczekiwane tematy rozwoju.

Analiza miała charakter opisowy. Odpowiedzi otwarte zostały pogrupowane tematycznie, a ich interpretacja służyła doprecyzowaniu ilościowych wyników badania.

Tabela 1. Podstawowe informacje o drugim pomiarze

Wskaźnik	Wynik
Liczba ważnych odpowiedzi	33
Okres zbierania odpowiedzi	29 maja - 10 czerwca 2026 r.
Dominująca płeć respondentów	kobiety: 30 (90,9%)
Najliczniejsze sektory pracy	instytucje rynku pracy: 18 (54,5%); sektor oświaty: 13 (39,4%)
Najliczniejsza grupa stażu	ponad 10 lat: 19 (57,6%)
Brak dostępu do superwizji /	23 (69,7%)

mentoringu / wsparcia psychologicznego	
Korzystanie z AI	sporadycznie: 22 (66,7%); regularnie: 4 (12,1%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, $n=33$.

2. Analiza wyników badania

W tej części przedstawiono wyniki drugiego pomiaru w układzie zbliżonym do raportu z pierwszej edycji, tj. najpierw charakterystyka respondentów, następnie potrzeby psychospołeczne, kompetencje komunikacyjne, narzędzia diagnostyczne, AI oraz aktywność szkoleniowa i preferowane formy rozwoju.

2.1. Charakterystyka respondentów

W drugim pomiarze udział wzięły 33 osoby. Próba, podobnie jak w pierwszym cyklu, była silnie sfeminizowana. Aż 30 respondentów stanowiły kobiety, jedynie 3 osoby to mężczyźni.

Tabela 2. Respondenci według płci

Płeć	Liczba	Odsetek
kobieta	30	90,9%
mężczyzna	3	9,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, $n=33$.

Najliczniej reprezentowane były instytucje rynku pracy oraz sektor oświaty. Łącznie te dwa sektory objęły 31 z 33 odpowiedzi, co potwierdza, że diagnoza nadal dotyczy przede wszystkim praktyków pracujących blisko publicznego systemu edukacji i rynku pracy.

Tabela 3. Miejsce pracy respondentów

Sektor	Liczba	Odsetek
Instytucja rynku pracy (np. urząd pracy, agencja zatrudnienia)	18	54,5%

Sektor oświaty (np. szkoła, placówka oświatowa)	13	39,4%
Organizacja pozarządowa	1	3,0%
Podmiot na rynku usług rozwojowych (np. firma szkoleniowa, doradcza)	1	3,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Struktura stażu wskazuje na wysokie doświadczenie zawodowe badanej grupy. Ponad połowa respondentów pracowała w charakterze doradcy zawodowego dłużej niż 10 lat, a kolejne 9 osób miało staż od 4 do 10 lat. Zatem zgłoszone potrzeby rozwojowe pochodzą w dużej mierze od osób doświadczonych, które mają ugruntowany warsztat pracy, ale jednocześnie potrzebują jego aktualizacji.

Tabela 4. Respondenci według stażu pracy

Staż pracy	Liczba	Odsetek
ponad 10 lat	19	57,6%
4–10 lat	9	27,3%
1–3 lata	4	12,1%
mniej niż 1 rok	1	3,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Najważniejszym źródłem informacji o możliwościach rozwojowych pozostaje internet, wskazany przez 31 osób. Wysoko uplasowały się również szkolenia oraz rozmowy ze współpracownikami. Wynik ten pokazuje, że doradcy łączą samodzielne poszukiwanie informacji z uczeniem się w środowisku zawodowym.

Tabela 5. Źródła informacji o możliwościach rozwojowych

Źródło informacji	Liczba wskazań	Odsetek respondentów
internet	31	93,9%
szkolenia	27	81,8%

rozmowy ze współpracownikami	21	63,6%
prasa branżowa	10	30,3%
rozmowy z przedstawicielami firm	1	3,0%
sieć poradnictwa zawodowego	1	3,0%
webinary	1	3,0%
konferencje	1	3,0%
DSPZ	1	3,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

2.2. Potrzeby w zakresie wsparcia psychospołecznego

Dostęp do superwizji, mentoringu lub wsparcia psychologicznego pozostaje ograniczony. Brak takiej możliwości zadeklarowały 23 osoby (69,7% badanych). Regularny dostęp wskazały tylko 2 osoby. Wynik ten pokazuje lukę systemową, w której wiele osób nie ma do dyspozycji stabilnego mechanizmu omawiania trudnych przypadków, stresu zawodowego czy dylematów w pracy doradczej.

Tabela 6. Dostęp do superwizji, mentoringu lub wsparcia psychologicznego

Odpowiedź	Liczba	Odsetek
nie, nie mam takiej możliwości	23	69,7%
tak, ale nieregularnie / okazjonalnie	8	24,2%
tak, regularnie (np. comiesięczne spotkania)	2	6,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Niska lub bardzo niska potrzeba regularnej superwizji lub mentoringu została wskazana przez 11 respondentów. Poziom umiarkowany wskazało 12 osób, natomiast 10 osób wskazało poziom wysoki lub bardzo wysoki. Odpowiedzi otwarte pokazują, że preferowane formy wsparcia obejmują zarówno konsultacje indywidualne, jak i superwizję grupową oraz wymianę doświadczeń.

Tabela 7. Poziom potrzeby regularnej superwizji lub mentoringu

Poziom odpowiedzi	Liczba	Odsetek
1 - bardzo niski / bardzo mała potrzeba	4	12,1%
2 - niski / mała potrzeba	7	21,2%
3 - umiarkowany poziom	12	36,4%
4 - wysoki / duża potrzeba	4	12,1%
5 - bardzo wysoki / bardzo duża potrzeba	6	18,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Potrzeba dodatkowego wsparcia psychologicznego nie jest zróżnicowana, 11 osób opisało ją na niskim lub bardzo niskim poziomie, na umiarkowanym 12 osób, na wysokim i bardzo wysokim - 10 osób.

Tabela 8. Poziom potrzeby dodatkowego wsparcia psychologicznego

Poziom odpowiedzi	Liczba	Odsetek
1 - bardzo niski / bardzo mała potrzeba	8	24,2%
2 - niski / mała potrzeba	8	24,2%
3 - umiarkowany poziom	6	18,2%
4 - wysoki / duża potrzeba	5	15,2%
5 - bardzo wysoki / bardzo duża potrzeba	6	18,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

W wypowiedziach otwartych pojawiały się szczególnie kwestie pracy z osobami w kryzysie, uczniami z problemami emocjonalnymi oraz potrzeba radzenia sobie ze stresem i odpowiedzialnością zawodową.

Tabela 9. Preferowane formy superwizji, mentoringu lub wsparcia

Kategoria	Liczba wskazań	Przykładowe treści odpowiedzi
-----------	----------------	-------------------------------

Konsultacje indywidualne / mentoring	11	indywidualna; rozmowa mentoringowa ze specjalistą
Superwizja grupowa / spotkania zespołowe	5	Superwizja grupowa, stacjonarna oraz sesje online indywidualne.; Rozmowa grupowa
Wsparcie psychologiczne / praca ze stresem	5	praca z uczniem z problemami emocjonalnymi i stanami depresyjnymi; Najbardziej wartościowe byłyby regularne spotkania superwizyjne umożliwiające omawianie wyzwań zawodowych, uzyskiwanie informacji zwrotnej oraz wsparcie w radzeniu sobie ze stresem.
Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk	3	koleżeńską wymianę doświadczeń; Wzajemna wymiana doświadczeń, przemyśleń, wspólne zastanawianie się nad źródłami trudności, szukanie istoty problemu, dochodzenie do nowych rozwiązań.
Regularność i dostępność form wsparcia	1	Najbardziej wartościowe byłyby regularne spotkania superwizyjne umożliwiające omawianie wyzwań zawodowych, uzyskiwanie informacji zwrotnej oraz wsparcie w radzeniu sobie ze stresem.
Inne / niesklasyfikowane	14	Nie odczuwam potrzeby dot. wsparcia w tym zakresie.; Na chwilę obecną nie odczuwam takiej potrzeby.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

2.3. Potrzeby w zakresie kompetencji komunikacyjnych i umiejętności miękkich

Rozwijanie kompetencji komunikacyjnych pozostaje ważnym obszarem doskonalenia.

Bliższa połowa respondentów, tj. 17 osób, wskazało potrzebę wysoką lub bardzo wysoką.

Tabela 10. Poziom potrzeby rozwijania kompetencji komunikacyjnych

Poziom odpowiedzi	Liczba	Odsetek
1 - bardzo niski / bardzo mała potrzeba	2	6,1%
2 - niski / mała potrzeba	5	15,2%
3 - umiarkowany poziom	9	27,3%

4 - wysoki / duża potrzeba	13	39,4%
5 - bardzo wysoki / bardzo duża potrzeba	4	12,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Najbardziej wyraziste potrzeby dotyczą radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych lub trudnych, udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej oraz zadawania trafnych pytań.

Tabela 11. Umiejętności komunikacyjne wskazywane do doskonalenia

Umiejętność	Liczba wskazań	Odsetek respondentów
radzenie sobie w sytuacjach konfliktowych lub trudnych	24	72,7%
udzielanie konstruktywnej informacji zwrotnej	18	54,5%
zadawanie trafnych pytań	17	51,5%
jasne i zrozumiałe przekazywanie informacji	13	39,4%
komunikacja niewerbalna (mowa ciała)	9	27,3%
aktywne słuchanie	7	21,2%
empatia i budowanie relacji z klientem	6	18,2%
poszerzenie kompetencji cyfrowych	1	3,0%
komunikacja z osobami ze spektrum autyzmu	1	3,0%
prawidłowa komunikacja z osobami np. w spektrum autyzmu	1	3,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Wyniki tej części warto czytać w powiązaniu z odpowiedziami otwartymi dotyczącymi szkoleń. Respondenci wskazywali m.in. pracę z osobami neuroatypowymi, uczniami z zaburzeniami, osobami w trudnych sytuacjach rodzinnych oraz klientami wymagającymi szczególnego wsparcia. Potrzeby komunikacyjne nie dotyczą więc wyłącznie technik rozmowy, ale także kompetencji relacyjnych i pracy w warunkach większej złożoności problemów klienta.

2.4. Potrzeby w zakresie kompetencji zawodowych i narzędzi diagnostycznych

Większość respondentów korzysta z nowoczesnych narzędzi diagnostycznych co najmniej sporadycznie. Regularne korzystanie zadeklarowało 13 osób (39,4%), a sporadyczne 16 osób (48,5%) badanych. Jednocześnie samoocena znajomości tych narzędzi jest umiarkowana, co wskazuje na przestrzeń do dalszego doskonalenia i uporządkowania dostępu do sprawdzonych rozwiązań.

Tabela 12. Korzystanie z nowoczesnych narzędzi diagnostycznych

Odpowiedź	Liczba	Odsetek
Tak, sporadycznie	16	48,5%
Tak, regularnie	13	39,4%
Nie, nie korzystam	4	12,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Średnia samoocena znajomości nowoczesnych narzędzi diagnostycznych jest umiarkowana (12 osób), również 12 osób oceniło swoje przygotowanie nisko lub bardzo nisko, z kolei 11 osób oceniło swoją znajomość nowoczesnych narzędzi diagnostycznych wysoko lub bardzo wysoko. Jednocześnie potrzeba poznania i wdrażania nowych narzędzi była jedną z najwyższych w całym badaniu.

Tabela 13. Samoocena znajomości nowoczesnych narzędzi diagnostycznych

Poziom odpowiedzi	Liczba	Odsetek
1 - bardzo niski / bardzo mała potrzeba	6	18,2%
2 - niski / mała potrzeba	6	18,2%
3 - umiarkowany poziom	10	30,3%
4 - wysoki / duża potrzeba	9	27,3%
5 - bardzo wysoki / bardzo duża potrzeba	2	6,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Potrzeba poznania i wdrożenia nowych narzędzi diagnostycznych dla 25 osób jest wysoka lub bardzo wysoka, co czyni ten obszar jednym z najbardziej priorytetowych w drugim pomiarze.

Tabela 14. Poziom potrzeby poznania i wdrożenia nowych narzędzi diagnostycznych

Poziom odpowiedzi	Liczba	Odsetek
1 - bardzo niski / bardzo mała potrzeba	0	0,0%
2 - niski / mała potrzeba	3	9,1%
3 - umiarkowany poziom	5	15,2%
4 - wysoki / duża potrzeba	9	27,3%
5 - bardzo wysoki / bardzo duża potrzeba	16	48,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Tabela 15. Najczęściej wykorzystywane narzędzia i metody diagnostyczne

Narzędzie / metoda	Liczba wskazań	Odsetek respondentów
Test Zainteresowań Zawodowych	21	63,6%
Ćwiczenia grupowe	21	63,6%
Diagnostyka preferencji zawodowych	17	51,5%
Rozmowa/wywiad wstępny	16	48,5%
KZZ (Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych)	16	48,5%
Mapa Karier	12	36,4%
Test predyspozycji zawodowych	12	36,4%
Kotwice Kariery Scheina	11	33,3%
Test Hollanda (Test Zainteresowań Zawodowych)	11	33,3%
Test ról zespołowych M. Belbina	10	30,3%
Techniki oparte na informacji zwrotnej	9	27,3%
Test przedsiębiorczości	9	27,3%
Testy kompetencji	8	24,2%

Ćwiczenia na metaforach	8	24,2%
NBK (Narodowe Badanie Kompetencji)	8	24,2%
16Personalities (Test osobowości)	7	21,2%
Planowanie ścieżki kariery	7	21,2%
Test stylu uczenia się	7	21,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Tabela 16. Narzędzia lub metody, które respondenci chcieliby poznać lub częściej stosować

Kategoria	Liczba wskazań	Przykładowe treści odpowiedzi
Narzędzia diagnostyczne i testy kompetencji	9	ankiety, testy i gry; rozmowy, metody oparte na analizie biografii, testy stylu uczenia, NBK
Metody pracy z młodzieżą / klientem	6	rozmowy, metody oparte na analizie biografii, testy stylu uczenia, NBK; Narzędzia do pracy z uczniami z niepełnosprawnością intelektualną. Chciałabym żeby były dostępne w formie online, np. Badanie prof. Otrębskiego. Potrzebuję też więcej kart obrazkowych dot. Zainteresowan, umiejętności, marzeń, potrzeb, czynności zawodowych dostosowanych do uczniów z niepełnosprawnością intelektualną, materiałów w formie filmów, w tym do pracy VR, np. Zawody/ czynności, które mogą wykonywać pracownicy po ukończeniu szkoły przysposabiającej do pracy. Potrzebuję też materiałów do pracy w AAC i ETR.
Narzędzia online / cyfrowe	4	Narzędzia do pracy z uczniami z niepełnosprawnością intelektualną. Chciałabym żeby były dostępne w formie online, np. Badanie prof. Otrębskiego. Potrzebuję też więcej kart obrazkowych dot. Zainteresowan, umiejętności, marzeń, potrzeb, czynności zawodowych dostosowanych do uczniów z niepełnosprawnością intelektualną, materiałów w formie filmów, w tym do pracy VR, np. Zawody/ czynności, które mogą

		wykonywać pracownicy po ukończeniu szkoły przysposabiającej do pracy. Potrzebuję też materiałów do pracy w AAC i ETR.; Chciał(a)bym częściej stosować testy zainteresowań i predyspozycji zawodowych, kwestionariusze kompetencji oraz metody wywiadu doradczego. Interesuje mnie także rozwój w zakresie narzędzi cyfrowych wspierających diagnozę i planowanie kariery.
AI w diagnozie i pracy doradczej	3	Narzędzia do pracy z uczniami z niepełnosprawnością intelektualną. Chciałabym żeby były dostępne w formie online, np. Badanie prof. Otrębskiego. Potrzebuję też więcej kart obrazkowych dot. Zainteresowań, umiejętności, marzeń, potrzeb, czynności zawodowych dostosowanych do uczniów z niepełnosprawnością intelektualną, materiałów w formie filmów, w tym do pracy V R, np. Zawody/ czynności, które mogą wykonywać pracownicy po ukończeniu szkoły przysposabiającej do pracy. Potrzebuję też materiałów do pracy w AAC i ETR.; Chciał(a)bym częściej stosować testy zainteresowań i predyspozycji zawodowych, kwestionariusze kompetencji oraz metody wywiadu doradczego. Interesuje mnie także rozwój w zakresie narzędzi cyfrowych wspierających diagnozę i planowanie kariery.
Coaching / mentoring / praca warsztatowa	2	Coaching/mentoring; Chciałabym częściej wykorzystywać narzędzia do diagnozy kompetencji, zainteresowań i predyspozycji zawodowych, a także poznać metody oceny odporności psychicznej, dobrostanu oraz zasobów osobistych klientów. Interesują mnie również nowoczesne narzędzia coachingowe i rozwiązania wspierające pracę z osobami w kryzysie zawodowym i życiowym. Chciałabym np. PerformanSE (Platforma oceny kompetencji)
Inne / niesklasyfikowane	18	kwestionariusze; Wszystkie niezaznaczone.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

2.5. Potrzeby w zakresie kompetencji cyfrowych i wykorzystania AI

W drugim pomiarze AI jest znacznie bardziej obecna w deklaracjach respondentów niż w pierwszej edycji badania. Z narzędzi opartych na AI korzysta sporadycznie 22 (66,7%), a regularnie 4 (12,1%) badanych. Brak korzystania wskazało 7 osób (21,2%). Ze względu na mniejszą liczebność i odmienną strukturę próby wynik należy interpretować ostrożnie, ale kierunek zmiany jest wyraźny: AI przestaje być wyłącznie tematem przyszłościowym, a staje się elementem praktyki części doradców.

Tabela 17. Korzystanie z narzędzi opartych na AI

Odpowiedź	Liczba	Odsetek
tak, sporadycznie	22	66,7%
nie, nie korzystam	7	21,2%
tak, regularnie	4	12,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Przygotowanie do wykorzystywania AI jest oceniane umiarkowanie nisko, żadna osoba nie wskazała najwyższego poziomu przygotowania. Największe grupy wybrały poziom 2 lub 3. Można ostrożnie wnioskować, że wzrost kontaktu z AI nie idzie jeszcze w parze z poczuciem pewności, kontroli i kompetencji metodycznej.

Tabela 18. Samoocena przygotowania do wykorzystywania AI

Poziom odpowiedzi	Liczba	Odsetek
1 - bardzo niski / bardzo mała potrzeba	5	15,2%
2 - niski / mała potrzeba	11	33,3%
3 - umiarkowany poziom	11	33,3%
4 - wysoki / duża potrzeba	6	18,2%
5 - bardzo wysoki / bardzo duża potrzeba	0	0,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Potrzeba zdobycia dodatkowej wiedzy lub umiejętności w zakresie AI jest wysoka, aż 22 osoby wskazały poziom 4 lub 5.

Tabela 19. Poziom potrzeby rozwoju kompetencji związanych z AI

Poziom odpowiedzi	Liczba	Odsetek
1 - bardzo niski / bardzo mała potrzeba	0	0,0%
2 - niski / mała potrzeba	1	3,0%
3 - umiarkowany poziom	10	30,3%
4 - wysoki / duża potrzeba	14	42,4%
5 - bardzo wysoki / bardzo duża potrzeba	8	24,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Respondentów interesują przede wszystkim zastosowania AI w planowaniu ścieżek kariery, diagnozie predyspozycji, tworzeniu materiałów oraz analizie informacji o rynku pracy.

Tabela 20. Zastosowania AI interesujące respondentów

Kategoria	Liczba wskazań	Odpowiedzi respondentów (pisownia oryginalna)
Planowanie ścieżki kariery / edukacji	8	Personalizowane ścieżki kariery, symulacje rozmów kwalifikacyjnych; wyszukiwanie zawodów na bazie zainteresowań uczniów
Diagnoza predyspozycji i kompetencji	7	SPRAWDZENIE MOŻLIWOŚCI POSZERZENIA DIAGNOZY POTENCJAŁU; Jako narzędzie wspierające w procesie analizy i syntezy danych nt. sytuacji osoby radzącej się oraz danych nt. rynku pracy.
Tworzenie dokumentów i materiałów	5	Te dotyczące tworzenia scenariuszy i materiałów do pracy z uczniami; Scenariusze zajęć
Automatyzacja i usprawnienie	3	narzędzia do gry, aktywne testy; Jako

pracy		narzędzie wspierające w procesie analizy i syntezy danych nt. sytuacji osoby radzącej się oraz danych nt. rynku pracy.
Informacja o rynku pracy	3	Jako narzędzie wspierające w procesie analizy i syntezy danych nt. sytuacji osoby radzącej się oraz danych nt. rynku pracy.; Interesują mnie przede wszystkim zastosowania AI w diagnozie kompetencji i zainteresowań, rekomendacji ścieżek kariery oraz personalizacji doradztwa zawodowego. Chciał(a)bym także poznać narzędzia AI wspierające analizę rynku pracy oraz chatboty wykorzystywane w pracy doradczej.
Inne / niesklasyfikowane	17	reskilling; Każde.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Obawy dotyczące AI koncentrują się wokół wiarygodności wyników, bezpieczeństwa danych, odpowiedzialności etycznej i ryzyka zastępowania relacji doradczej automatycznymi rekomendacjami. Charakterystyczne jest jednak to, że część odpowiedzi nie wyraża jednoznacznego sprzeciwu wobec AI, lecz potrzebę nauczania się rozsądnego, kontrolowanego i zgodnego z zasadami korzystania z tych narzędzi.

Tabela 21. Kategorie obaw związanych z wykorzystaniem AI

Kategoria	Liczba wskazań	Przykładowe treści odpowiedzi
Zastępowanie relacji doradczej / dehumanizacja	3	Nic nie zastąpi człowieka. Używać ale z rozsądkiem.; Traktowanie AI przez część klientów i klientek jako w pełni wiarygodnego źródła danych, bez wsparcia kontaktowego ze strony doradcy.
Rzetelność, błędy i jakość rekomendacji	3	Traktowanie AI przez część klientów i klientek jako w pełni wiarygodnego źródła danych, bez wsparcia kontaktowego ze strony doradcy.; tak, że nie zawsze będzie trafna i właściwa dla danego ucznia
Bezpieczeństwo danych i	2	Tak, RODO.; tak, że nie zawsze będzie trafna i

prywatność		właściwa dla danego ucznia
Brak kompetencji i niepewność użycia	1	nie wiem
Inne / niesklasyfikowane	16	nie znam działania AI; braku odpowiedniego przygotowania, wiedzy, zmian

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

2.6. Aktywność szkoleniowa i preferowane formy rozwoju zawodowego

Respondenci są aktywni szkoleniowo. Największa grupa uczestniczy w szkoleniach kilka razy w roku, a kolejna około raz w roku. Rzadkie uczestnictwo w szkoleniach zadeklarowały pojedyncze osoby. Jednocześnie tylko 5 respondentów posiada indywidualny plan rozwoju zawodowego uzgodniony z pracodawcą, co wskazuje na słabe osadzenie rozwoju w formalnym planowaniu organizacyjnym.

Tabela 22. Częstotliwość udziału w szkoleniach lub kursach

Częstotliwość	Liczba	Odsetek
kilka razy w roku	18	54,5%
około raz w roku	13	39,4%
kilka razy w miesiącu	1	3,0%
rzadziej niż raz w roku	1	3,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Tabela 23. Preferowane formy rozwoju

Forma rozwoju	Liczba wskazań	Odsetek respondentów
warsztaty lub szkolenia stacjonarne (bezpośrednie	26	78,8%
szkolenia online na żywo (webinary, videokonferencje)	21	63,6%
udział w konferencjach lub seminariach branżowych	16	48,5%
samokształcenie (np. czytanie literatury, kursy online we własnym zakresie)	15	45,5%

kursy e-learning (online asynchroniczne, we własnym tempie)	6	18,2%
superwizja, mentoring lub indywidualny coaching	5	15,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Zadowolenie z możliwości rozwoju oferowanych przez pracodawcę jest umiarkowane. Odpowiedzi pozytywne i umiarkowane współlistnieją z grupą osób oceniających dostępne możliwości nisko. Wypowiedzi otwarte pokazują, że dostęp do szkoleń zależy od miejsca pracy, wsparcia przełożonych i środków na narzędzia.

Tabela 24. Poziom zadowolenia z możliwości rozwoju oferowanych przez pracodawcę

Poziom odpowiedzi	Liczba	Odsetek
1 - bardzo niski / bardzo mała potrzeba	3	9,1%
2 - niski / mała potrzeba	5	15,2%
3 - umiarkowany poziom	10	30,3%
4 - wysoki / duża potrzeba	11	33,3%
5 - bardzo wysoki / bardzo duża potrzeba	4	12,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Tabela 25. Posiadanie indywidualnego planu rozwoju zawodowego

Odpowiedź	Liczba	Odsetek
nie	28	84,8%
tak	5	15,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

Tabela 26. Tematy szkoleń i obszary rozwoju wskazywane jako szczególnie przydatne

Kategoria	Liczba wskazań	Przykładowe treści odpowiedzi
Rynek pracy i zawody przyszłości	9	Nowe narzędzia rozwoju zawodowego.; Aktywizacja społeczna zawodowa uczniów z

		niepełnosprawnością intelektualną dobre praktyki. Scenariusze i narzędzia do pracy
Nowoczesne narzędzia diagnostyczne	8	Nowe narzędzia rozwoju zawodowego.; narzędzia do pracy podczas porad indywidualnych i grupowych
AI i narzędzia cyfrowe	8	AI; Narzędzia VR/AI jako wsparcie prowadzonych procesów poradnictwa, wsparcie osób z doświadczeniem migracji oraz wsparcie osób starszych.
Praca z klientem / komunikacja / trudne sytuacje	6	Warsztaty jak doskonalić kompetencje ucznia w szczególności uczniów z zaburzeniami oraz z trudnych środowisk rodzinnych; Szczególnie przydatne byłyby dla mnie szkolenia dotyczące diagnozy kompetencji i potencjału zawodowego, w tym wykorzystania testów Performance, psychologii kariery, metod coachingowych, prowadzenia warsztatów grupowych, komunikacji interpersonalnej oraz wspierania klientów w procesie rozwoju i zmiany zawodowej. A także psychologii kariery oraz skutecznych metod wspierania klientów w planowaniu rozwoju zawodowego i podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych.
Superwizja, dobrostan, przeciwdziałanie wypaleniu	2	Zarządzanie stresem, wypalenie zawodowe; Przeciw wypaleniu zawodowemu, stres w pracy, adaptacja w miejscu pracy dla młodych, nowych pracowników
Inne / niesklasyfikowane	12	soft skills; Doradztwo kariery dla przebranżowienia, Praca z neuroatypowością i różnorodnością.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników drugiego pomiaru badania, n=33.

W odpowiedziach uzupełniających pojawiały się także potrzeby związane z pracą interdyscyplinarną, współpracą z pracodawcami, doradztwem dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, aktualizacją wiedzy o rynku pracy oraz dofinansowaniem nowych narzędzi wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym.

3. Wnioski i rekomendacje

Drugi pomiar potwierdza, że potrzeby rozwojowe doradców zawodowych mają charakter wielowymiarowy i obejmują narzędzia, metody pracy, kompetencje cyfrowe, komunikację oraz wsparcie psychospołeczne.

Najsilniej zaznacza się potrzeba poznania i wdrożenia nowych narzędzi diagnostycznych. Jest ona wyższa niż samoocena aktualnej znajomości tych narzędzi, co wskazuje na realną lukę kompetencyjną.

AI stała się istotnym obszarem praktyki i zainteresowania. Większość respondentów korzysta z niej przynajmniej sporadycznie, ale przygotowanie do jej świadomego wykorzystywania jest oceniane raczej nisko lub umiarkowanie.

Doradcy oczekują szkoleń praktycznych: warsztatów stacjonarnych, webinarów na żywo, konferencji oraz form umożliwiających wymianę doświadczeń. Preferowane są rozwiązania łączące aktualną wiedzę z możliwością przećwiczenia narzędzi.

Dostęp do superwizji, mentoringu i wsparcia psychologicznego jest ograniczony. Nawet jeśli potrzeba wsparcia nie jest deklarowana przez wszystkich jako bardzo wysoka, brak systematycznego dostępu do takich form stanowi istotne ryzyko dla jakości i dobrostanu pracy doradczej.

Ważnym wątkiem jest praca z klientami o zróżnicowanych potrzebach: uczniami z niepełnosprawnościami, osobami neuroatypowymi, osobami w kryzysie, migrantami, seniorami i osobami wymagającymi wsparcia interdyscyplinarnego.

Rozwój zawodowy jest słabo sformalizowany po stronie pracodawców. Tylko niewielka część respondentów posiada indywidualny plan rozwoju zawodowego uzgodniony z pracodawcą.

Z uwagi na mniejszą próbę drugi pomiar należy traktować jako ważny sygnał diagnostyczny, a nie pełne oszacowanie skali zjawisk w całym środowisku doradców zawodowych na Dolnym Śląsku.

Rekomendacje dla instytucji wspierających doradców zawodowych

Utworzyć cykliczny program warsztatów z nowoczesnych narzędzi diagnostycznych, obejmujący zarówno prezentację narzędzi, jak i ćwiczenia na przykładach przypadków doradczych.

Przygotować moduł rozwojowy dotyczący AI w doradztwie zawodowym: podstawy działania narzędzi, przykłady bezpiecznego użycia, ograniczenia, weryfikacja wyników, ochrona danych i etyka.

Rozwijać ofertę szkoleń poświęconych pracy z osobami o szczególnych potrzebach, w tym z uczniami z niepełnosprawnością intelektualną, osobami neuroatypowymi oraz klientami w kryzysie zawodowym lub życiowym.

Wzmocnić kompetencje komunikacyjne doradców poprzez praktyczne treningi dotyczące sytuacji konfliktowych, informacji zwrotnej, rozmowy motywującej oraz zadawania trafnych pytań.

Wprowadzić pilotaż regularnych form superwizji lub konsultacji przypadków, łączący spotkania grupowe z możliwością indywidualnej konsultacji dla osób pracujących z trudnymi sytuacjami.

Zaprojektować krótkie formaty aktualizacji wiedzy o rynku pracy, zawodach przyszłości, kompetencjach przyszłości i możliwościach współpracy z pracodawcami.

Wspierać pracodawców w tworzeniu indywidualnych planów rozwoju zawodowego dla doradców, tak aby udział w szkoleniach wynikał z diagnozy potrzeb, a nie wyłącznie z dostępności przypadkowej oferty.

Utrzymać zróżnicowanie form rozwoju: warsztaty stacjonarne, webinary na żywo, konferencje, samokształcenie oraz elementy mentoringu i superwizji.

Zbudować repozytorium sprawdzonych narzędzi, scenariuszy, materiałów i przykładów dobrych praktyk dostępnych dla doradców z różnych sektorów.

W kolejnym cyklu zwiększyć działania informacyjne i rekrutacyjne do badania, aby uzyskać większą liczbę odpowiedzi i bardziej stabilne podstawy do porównań między latami.