



EKSPERTYZA

krajowego rynku pod kątem modernizacji i cyfryzacji narzędzi diagnozy na potrzeby szkoleń z zakresu doradztwa zawodowego

Projekt Cyfryzacja narzędzi diagnozy i działalności Narodowego Forum Doradztwa Kariery realizowany ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (Umowa nr 2872/DES/KPO/2024)

Spis treści

Wstęp.....	4
1. Poradnictwo zawodowe.....	6
1.1. Przednaukowe źródła poradnictwa zawodowego w perspektywie historii gospodarczej i społecznej.....	8
1.2. Rozwój myśli i profesjonalizacji w zmianie swojej i obcej.....	15
1.3. Konteksty stopniowego przechodzenia od poradnictwa zawodowego do doradztwa kariery.....	16
1.4. Konteksty zmian związanych z pojęciem pracy i kariery oraz ich szczególne znaczenie dla młodzieży.....	18
1.5. Konteksty zmian związane z eksternalizacją zatrudnienia oraz ogólną zdolnością do zatrudnienia.....	20
1.6. Przejście od poradnictwa zawodowego do doradztwa kariery w teorii i praktyce.....	23
1.7. Nowe trendy w praktyce doradztwa kariery.....	32
1.8. Inicjatywy rozwoju nowych form doradztwa podjęte w narodowym forum doradztwa kariery.....	33
1.9. Indywidualny plan działania jako efekt pracy doradcy kariery.....	41
2. Profesjonalizacja doradztwa kariery w kontekście zmian społeczno-gospodarczych.....	50
2.1. Ewolucja doradztwa zawodowego w stronę doradztwa kariery.....	50
2.2. Kompetencje nowoczesnego doradcy: ku integracji teorii i praktyki.....	52
2.3. Profesjonalizacja doradztwa: od urzędnika do lidera zmiany.....	54
2.4. Systemowe zintegrowanie doradztwa z edukacją i rynkiem pracy.....	56
3. Aktualny stan narzędzi diagnozy w doradztwie zawodowym.....	58
3.1. Przegląd najczęściej wykorzystywanych narzędzi (testy predyspozycji zawodowych, kwestionariusze kompetencji, profile osobowościowe).....	58
2.2. Narzędzia papierowe vs. narzędzia cyfrowe.....	69
2.3. Dostępność narzędzi open-source vs. Komercyjnych.....	71

4. Trendy w cyfryzacji doradztwa zawodowego	75
4.1. Wzrost znaczenia platform online do diagnozy kompetencji	75
4.2. Integracja AI i algorytmów rekomendacyjnych w narzędziach doradczych	76
4.3. Personalizacja ścieżek kariery na podstawie danych diagnostycznych	79
5. Analiza dostępnych rozwiązań cyfrowych na rynku krajowym	82
5.1. Przykłady działających aplikacji/platform	82
5.2. Ocena dostępności, intuicyjności, integracji z systemami szkoleniowymi	86
5.3. Użyteczność w kontekście szkoleń dla doradców zawodowych	88
6. Potrzeby i oczekiwania instytucji szkoleniowych	90
6.1. Wnioski z dostępnych raportów i analiz w kontekście cyfryzacji narzędzi diagnostycznych w doradztwie zawodowym	90
6.2. Bariery w korzystaniu z nowoczesnych narzędzi (techniczne, kompetencyjne, finansowe)	95
6.3. Pożądane funkcjonalności narzędzi (np. automatyczne raportowanie, interaktywność, integracja z LMS)	97
7. Rekomendacje w zakresie modernizacji i cyfryzacji	100
7.1. Propozycje modernizacji istniejących narzędzi	100
7.2. Kierunki rozwoju	101
7.3. Potencjał współpracy z sektorem IT i startupami edukacyjnymi	104
8. Wnioski	107
Bibliografia	112

Wstęp

Współczesny rynek pracy, silnie zróżnicowany i dynamiczny, stawia przed jednostkami zupełnie nowe wyzwania związane z planowaniem ścieżki kariery, zmianą zawodu, przekwalifikowaniem, a także funkcjonowaniem w niestandardowych formach zatrudnienia. Zmieniają się nie tylko modele pracy, ale i definicje samej kariery – coraz częściej rozumianej jako proces uczenia się przez całe życie, zarządzania zmianą i podejmowania świadomych, samosterownych decyzji zawodowych. Równolegle, rozwój technologii cyfrowych, rosnące znaczenie kompetencji miękkich oraz transformacja edukacji w kierunku personalizacji i elastyczności wywołują potrzebę głębokiego przeobrażenia instytucjonalnych systemów wsparcia, w tym systemów doradztwa zawodowego i edukacyjnego. Klienci – zarówno młodzież, jak i dorośli – oczekują usług szytych na miarę, dostępnych w formie zdalnej, interaktywnych, aktualnych i zintegrowanych z ich osobistą i zawodową rzeczywistością. W odpowiedzi na te wyzwania powstał projekt „Cyfryzacja narzędzi diagnozy i działalności Narodowego Forum Doradztwa Kariery”, realizowany w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności – Obszar 3: Wzmacnianie odporności i rozwój przedsiębiorstw społecznych i podmiotów ekonomii społecznej. Celem projektu jest nie tylko techniczna modernizacja istniejących narzędzi, ale przede wszystkim jakościowa zmiana paradygmatu pracy doradcy kariery: od działań reaktywnych do proaktywnych, od pracy na pojedynczym przypadku do systemowego wsparcia w skali ogólnopolskiej.

Niniejsza ekspertyza stanowi pogłębioną analizę krajowego rynku narzędzi diagnostycznych i systemów wspierających doradztwo zawodowe, uwzględniając zarówno stan istniejący, jak i rekomendacje rozwojowe na poziomie narzędziowym, organizacyjnym, kompetencyjnym oraz

technologicznym. Dokument opiera się na badaniach zastanych, przeglądzie literatury przedmiotu, analizie praktyk krajowych i międzynarodowych oraz diagnozie potrzeb instytucji szkoleniowych, doradców i klientów końcowych. Ekspertyza podejmuje próbę odpowiedzi na pytanie: w jaki sposób cyfryzacja może wspierać profesjonalizację doradztwa kariery i zwiększyć jego dostępność, skuteczność oraz trafność diagnostyczną? W jej strukturze uwzględniono zarówno tło historyczne i teoretyczne, jak i aktualne trendy w obszarze edukacji, rynku pracy, narzędzi cyfrowych oraz metod pracy z klientem. Istotnym aspektem opracowania jest także podkreślenie potrzeby integracji doradztwa z systemem edukacji formalnej, polityką rynku pracy oraz strategią rozwoju kapitału ludzkiego.

Przedstawione w dokumencie wnioski i rekomendacje mają na celu wsparcie instytucji wdrażających nowoczesne rozwiązania doradcze, dostarczenie wiedzy decydentom politycznym oraz wskazanie strategicznych kierunków rozwoju doradztwa kariery w Polsce – w duchu dostępności, innowacyjności i spójności systemowej.

1. Poradnictwo zawodowe

Rozwój poradnictwa zawodowego w Polsce od samego początku był nierozdzielnie związany z ideą niesienia pomocy, poczuciem solidarności społecznej oraz obowiązkiem obywatelskim. Jak wskazuje klasyczne ujęcie zaprezentowane w materiale źródłowym, pierwotna forma doradztwa miała charakter zdroworozsądkowy, bazujący na empatii i doświadczeniu życiowym, a dopiero z czasem zaczęła ewoluować w kierunku profesjonalizacji i naukowej konceptualizacji.

Myślenie potoczne, intuicyjne, będące reakcją na rzeczywiste potrzeby społeczne, przez długi czas współistniało z teoretycznymi ujęciami zaczerpniętymi z psychologii, pedagogiki czy filozofii. Współczesne doradztwo to zatem nie tylko kontynuacja tej tradycji, ale również odpowiedź na nowe zjawiska społeczno-gospodarcze: wydłużony okres przechodzenia z edukacji do pracy, redefinicję pojęcia pracy i kariery oraz coraz większy nacisk na kompetencje miękkie i przedsiębiorczość. Te przemiany sprawiają, że doradztwo zawodowe przekształca się w doradztwo kariery – podejście bardziej zindywidualizowane, uwzględniające dynamiczne trajektorie życia zawodowego i osobistego. Z perspektywy projektu realizowanego przez NFDK, kontekst ten jest szczególnie ważny – cyfryzacja narzędzi diagnozy i edukacji nie powinna być traktowana jedynie jako proces techniczny, ale jako element większej zmiany: przekształcenia roli doradcy w przewodnika po świecie zmiennych kompetencji, elastycznych form zatrudnienia i indywidualnych ścieżek kariery. W tym sensie cyfrowe narzędzia mają stać się nie tylko wsparciem dla profesjonalistów, ale też odpowiedzią na oczekiwania klientów doradztwa, szczególnie młodych dorosłych, osób w okresie tranzytu i grup zagrożonych wykluczeniem. W dalszej części ekspertyzy zostaną zaprezentowane: stan obecny narzędzi diagnozy, trendy cyfryzacyjne, analiza dostępnych rozwiązań rynkowych, potrzeby instytucji szkoleniowych oraz

rekomendacje w zakresie modernizacji i rozwoju narzędzi cyfrowych dla doradztwa zawodowego.

Okres pionierski rozwoju poradnictwa zawodowego charakteryzuje myślenie zdroworozsądkowe, a najważniejszymi motywami angażowania się były empatia, poczucie solidarności ludzkiej oraz poczucie obowiązku obywatelskiego. W tradycji polskiej tak się składa, że wymienione motywy działania na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego są podstawowymi i uniwersalnymi wymiarami humanizmu i jako takie są motorem napędowym ekonomii działania społecznego od stuleci, której przejawem są różne formy poradnictwa zawodowego. Okres pionierski narodzin poradnictwa zawodowego to okres rozwoju myśli teoretycznej i praktycznej, w którym dominuje racjonalizm działania odwołujący się do myślenia potocznego. Racjonalizm potoczny czyli zdroworozsądkowy z czasem ustępuje miejsca racjonalizmowi naukowemu, ale na całe szczęście ten pierwszy nigdy nie jest wyrugowany zupełnie. Racjonalizm potoczny stanowi bowiem, dzięki sankcji zdrowego rozsądku, zabezpieczenie przed nadużyciami jednostronnych koncepcji naukowych i metod działania w praktyce doradczej. Na koniec, w okresie pionierskim rozwój myśli poradnictwa zawodowego jest pewnego rodzaju echem racjonalizacji działań w sferze społecznej i gospodarczej, jak np. pracy organicznej u podstaw czego najznakomitszym przykładem na skalę światową jest koncepcja „ergonomii” Wojciecha Jastrzębowskiego (Bańka, J, 1970, 1998; Biela i in., 1992).

Wybór zawodu, problem przygotowania zawodowego, dopasowania do pracy stanowił od zawsze dla młodzieży dorastającej poważny problem, którego nie potrafiła samodzielnie rozwiązać bez szukania pomocy i rady rodziców, nauczycieli i wychowawców. Dlatego problem poradnictwa zawodowego jest tak stary jak wychowanie w rodzinie, wychowanie w społeczeństwie, nauczanie w szkole oraz generalnie sposobienie jednostek i grup ludzkich do samodzielnego życia w

społeczeństwie. Poradnictwo od początku genetycznie związane z gospodarką i wychowaniem stało się też z czasem przedmiotem rozważań teoretyków z dziedziny wychowania, filozofii, nauki i gospodarki. Wszyscy prekursorzy poradnictwa zawodowego stawiali sobie za cel przyjsie z pomocą wszystkim potrzebującym w trudnej sytuacji życiowej porady dotyczącej tego, jaką drogą w życiu najlepiej pójść.

1.1. Przednaukowe źródła poradnictwa zawodowego w perspektywie historii gospodarczej i społecznej

Pierwsze inicjatywy podejmowane na rzecz idei niesienia pomocy osobom oczekującym porad w rozwiązywaniu trapiących ich dylematów zawodowych przybierały formę spontanicznych refleksji osobistych, które stopniowo uzupełniane były przez inicjatywy zbiorowe wypełniające treść życia wspólnotowego. Zarówno owe pierwotne inicjatywy własne, jak późniejsze bardziej zaawansowane inicjatywy zbiorowe na rzecz rozwoju i praktyki doradczej miały charakter ewolucyjny. Oznacza to, że idea poradnictwa nie zrodziła się nagle czy niespodziewanie w formie jakiegoś jednorazowego genialnego pomysłu, ale jest sumą doświadczeń indywidualnych i zbiorowych w radzeniu sobie z trudnościami życia codziennego. Ogół gromadzonych w ten sposób do świadczeń najczęściej przyjmował i przyjmuje formę długiego trwania, czyli utrwalonych zbiorowych i zinstytucjonalizowanych praktyk życia społecznego. W ich ramach dokonuje się stałego poszukiwania optymalnego dopasowania pojęć, metod działania, praktyk, systemów organizacji oraz koordynacji do ustawicznie zmieniającej się sytuacji społecznej i gospodarczej. Pierwszym i zarazem najbardziej uniwersalnym źródłem rozwoju myśli i praktyki poradnictwa zawodowego jest spontaniczne myślenie w kategoriach dobra wspólnego i uniwersalnej etyki solidarności międzyludzkiej. Myślenie to jest najbardziej żywotną formą refleksji o

rzeczywistości i mimo oszałamiających postępów współczesnego myślenia naukowego było i jest siłą sprawczą działania ludzi, zarówno w sferze jednostkowej jak i zbiorowej. Siłą sprawczą myślenia potocznego rozwoju myśli i praktyki poradniczej.

Nieustające wśród filozofów nauki dyskusje na temat tego, co jest nauką a co nią nie jest świadczą o tym, że bardzo trudno wytyczyć wyraźną linię de markacyjną między tymi dwiema sferami myślenia. Co więcej, sporną kwestią pozostaje to, ile w każdej z nich jest tej drugiej (Fodor, 1987, s. 11). Podstawową tezę przyjmowaną w niniejszych rozważaniach jest twierdzenie, iż myślenie naukowe i myślenie nienaukowe, zwane myśleniem potocznym, nierozzerwalnie się ze sobą splatają, przy czym to drugie jest genetycznie pierwotne w stosunku do myślenia naukowego. Oznacza to, że każda idea jako myśl ludzka znajduje swoje pierwotne ucieleśnienie w spontanicznym myśleniu o rzeczywistości a dopiero później w uporządkowanej refleksji naukowej. Odnosząc zasadę tę do idei poradnictwa zawodowego należy stwierdzić, iż idea ta najpierw pojawiła się w formie myślenia spontanicznego ludzi obdarzonych szczególną empatią a dopiero później przeobrażała się w formę uporządkowanych idei naukowych. To, co jest w tym kontekście najważniejsze to to, iż myślenie potoczne wyprzedzając refleksję naukową bynajmniej nigdy nie znika ze sfery życia umysłowego jednostek i grup ludzkich, po tym, gdy przeistacza się w myślenie naukowe. Otóż owe nie znikanie oznacza dalszą jego obecność w myśleniu naukowym w formie ukrytej zwanej *tacit knowledge*, ale jako myślenie pierwotne dobija się do świadomości naukowej jako istotny motor napędowy zmiany w sytuacji, gdy ukształtowana wydawać by się mogło raz na zawsze idea naukowa ulega skostnieniu. Myślenie potoczne zakorzenione w doświadczeniu codzienności jest główną siłą sprawczą rozwoju idei i głównym konkurentem usystematyzowanych form myślenia naukowego. Idee powstające zdroworozsądkowo przeistaczają się w idee naukowe i jako takie są inicjującym czynnikiem sprawczym tych ostatnich. Sytuacja komplikuje się

jednak wtedy, gdy w obszarze dobrze już od strony naukowej zdefiniowanych celów i procedur postępowania pojawiają się znaczące dowody na to, że potrzebna jest zmiana w dotychczasowym sposobie myślenia. W takich okolicznościach zawsze rodzi się istotny dylemat: jak, oraz w jakim zakresie, zrekonstruować schematy myślowe, aby dostosować je do postulowanych zmian. Możliwości wyboru zawsze są te same: albo od nowa skonceptualizować podstawowe cele, pojęcia i metody, albo nie zmieniając zasadniczej definicji naukowości rozwijanej dziedziny włączyć nowe pojęcia i konceptualizacje.

Funkcjonowanie poradnictwa zawodowego podlega ustawicznym wpływom, zmianom i prowokacjom bądź to w skutek zmian w kontekstach, bądź to w skutek dotychczas zadowalających sposobów wyjaśniania i przewidywania rzeczywistości. Sfera pomocy doradczej to idea, wbrew błędnym mniemaniom, słabo poddająca się wyjaśnianiu naukowemu, dlatego stale powraca do swoich zdroworozsądkowych źródeł. Przede wszystkim myślenie potoczne ujmujące świat holistycznie stoi w sprzeczności z poczuciem posiadania wiedzy pełnej, dającej odpowiedź na wszystko. Od strony myślenia potocznego zagrożony jest naukowy paradygmat wzrostu, rozwoju i skutecznego działania na podstawie uniwersalnych schematów. W poradnictwie zawodowym status naukowy używanych pojęć i rozwiązywanych problemów nie jest trwale ugruntowany. Wręcz przeciwnie, naukowość poradnictwa zawodowego jest sprawą płynną w tym znaczeniu, że raz przybiera charakter skrajnie scjentystyczny, a innym razem skrajnie intuicyjny i subiektywny. Co więcej rozwój myśli poradnictwa zawodowego nie jest bynajmniej jednokierunkowy, a więc nie przebiega od idei intuicyjnych i zdroworozsądkowych do koncepcji coraz lepiej uzasadnionych naukowo. Przyczyną tego stanu rzeczy jest to, że w rozwoju poradnictwa zawodowego mamy do czynienia z dwoma odmiennymi modelami opisu i wyjaśniania rzeczywistości. W modelu pierwszym używane są pojęcia wchodzące w skład teorii, które Ittelson (1989) określa mianem „teorii potocznych” czy

„ludowych” (folk theories). W modelu drugim natomiast używane są pojęcia naukowe, które z językiem potocznym i zdroworozsądkowym nie mają wiele wspólnego, a wręcz przeciwnie ich znaczenie nie jest prawidłowo dekodowane w tzw. mowie potocznej. Zdroworozsądkowe teorie naukowe są, z jednej strony, systemami wyjaśniania fenomenów naturalnych na podstawie zjawisk, które Fodor (1987) określa mianem commonsense, co oznacza intuicyjne wyczucie znaczenia. Z drugiej natomiast strony, są one systemami wyjaśniania zbudowanymi ad hoc na podstawie codziennych doświadczeń jako pobudek i inspiracji do poszerzenia bazy obserwacyjnej dotychczasowej dziedziny poznania. Zaangażowanie myślenia zdroworozsądkowego do wyjaśniania rzeczywistości znajduje zastosowanie zarówno do analizy zjawisk codzienności, jak również do bardziej systematycznej analizy opartej na rygorystycznej metodologii naukowej. Teorie ludowe jako zbudowane ad hoc systemy wyjaśniania, oparte na codziennych doświadczeniach, prowadzą do procesu stałego poszerzania wiedzy, którego punktem wyjścia może być dowolna dyscyplina naukowa lub dziedzina praktyki społecznej. W przypadku poradnictwa zawodowego owym punktem wyjścia może być filozofia, medycyna, fizjologia, prawo, psychologia, wychowanie, ekonomia, polityka a nawet technika i technologia. Rozwój myśli i praktyki poradnictwa przybiera w tym przypadku formę poszerzania jednej z tych dziedzin specjalistycznych na obszary powiązane z poradnictwem zawodowym jako formą udzielania pomocy. Ten nurt rozwoju i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego przez dziesięciolecia był najbardziej powszechnie stosowany i temu procesowi są poświęcone między innymi rozważania przedstawiane w kolejnych rozdziałach.

W teoriach poradnictwa zawodowego formułowanych zdroworozsądkowo w formie teorii ludowych używane pojęcia denotują szeroki zakres problemów człowieka w naturalnych warunkach życia społecznego, które w wyniku codziennych doświadczeń zdefiniowane zostały jako pożyteczne lub niezbędne rozszerzenie opcji badawczej i teoretycznej „dyscypliny macierzystej” (parent

discipline-Ittelson 1989, s.-82). Nadrzędnym dążeniem teoretyków i praktyków poruszających się w nurcie teorii potocznych jest dążenie do zachowania zgodności interpretacji nowych doświadczeń, wynikających z rozszerzenia spektrum zainteresowań, z usankcjonowanymi sposobami rozumowania w dyscyplinach macierzystych, takich jak psychologia, fizjologia czy pedagogika. Celem tego dążenia jest zachowanie spójności logicznej, która zazwyczaj ulega zachwianiu w wyniku poszerzania wybranej opcji naukowej o nowe cele, zamierzenia i sposoby rozumowania, które całościowo są do ogarnięcia jedynie na bazie doświadczeń intuicyjnych i zdroworozsądkowych. Na przykład pedagodzy czy nauczyciele poszerzający krąg swoich zainteresowań wychowawczych i edukacyjnych o kwestie związane z rozwojem i doradztwem zawodowym poszerzali swoje schematy rozumowania wkraczając na obszary pojęciowe, na których byli w stanie poruszać się jedynie na bazie teorii potocznych.

Jednak myślenie potoczne, choć ma niezwykłą siłę inspirującą rozwój, ma jednak również tę wadę, że tzw. commonsens uruchamia tendencje „redukcjonistyczne”, tj. takie formy rozumowania, w których wyjaśnianie zjawisk kieruje się mocno uproszczonymi znaczeniami pojęć. W takim przypadku posługiwanie się kategoriami potocznymi może prowadzić do zarówno do oczekiwanych efektów pozytywnych, jak i nieoczekiwanych nadmiernych uproszczeń. Podążanie drogą myślenia potocznego w poradnictwie zawodowym uwarunkowane było i jest po części świadomym wyborem prostszej drogi prowadzącej do celu, a po części koniecznością, jaką jest brak na początku ekspansji na nowe obszary odpowiednio precyzyjnych i specyficznych kategorii pojęciowych. A zatem, w przypadku rozwoju idei poradnictwa w formacie commonsensu postęp był rozumiany dwojako. Po pierwsze, jako płaszczyzna jednocząca różne nurty myślowe dotyczące misji pomocy społecznej w formie doradztwa zawodowego.

Po drugie, jako płaszczyzna jednocząca różne nurty myślowe w ramach pro-cesu, którego początkiem jest intuicyjne wyczucie jakiegoś dobra zbiorowego, a kresem nabudowywanego na nim postępu był zawsze zbiorowy konsensus w postaci ugruntowanej koncepcji lub teorii naukowej.

Przeistaczania się formatu zdroworozsądkowego w format naukowy nie przebiega bezkonfliktowo. Choć potencjalnie zawsze powinno zachodzić zastępowanie commonsensu, naukowymi teoriami poradnictwa zawodowego sensu stricto, to jednak w praktyce nie tylko do tego mało kiedy dochodzi, ale co więcej potoczne koncepcje poradnictwa czasami wypierają koncepcje ugruntowane naukowo. Zasadniczą przyczyną tego jest to, iż poszerzając swój „macierzysty” paradygmat o elementy poradnictwa zawodowego zdroworozsądkowego, inicjatorzy rozwoju myśli i praktyki poradnictwa zawodowego nie wykorzystują ich w budowaniu własnej tożsamości teoretycznej w całej rozciągłości lecz wyłącznie w wybranych fragmentach. Chodzi o to, że uzupełnianie swojej dziedziny, jak np. pedagogiki, o potocznie rozumiane aspekty poradnictwa zawodowego, wcale nie musi prowadzić pedagoga do uważania siebie za doradcę zawodowego jako sensu stricto profesjonalistę, lecz jedynie pedagoga o orientacji doradczej. W konsekwencji takiego postępowania pedagodzy pozostają pedagogami, ekono-miści ekonomistami a psychologdy psychologami. W związku z tym, przedsta-wiciele różnych dyscyplin związanych z poradnictwem zawodowym, zachowując w swojej osiowej samoidentyfikacji wartości swojej dyscypliny wyjściowej a nie poradnictwa zawodowego, tracą motywację do zmiany statusu teoretycznego używanych pojęć zdroworozsądkowych na pojęcia naukowe. Wręcz przeciwnie, pełne unaukowanie pojęć poradnictwa zawodowego w kategoriach tylko specyficznych dla tej dyscypliny jest postrzegane jako zagrożenie dla identyfikacji teoretycznej z wyjściową dyscypliną „macierzystą”, jak to się najczęściej dzieje w przypadku

lekarzy, fizjologów, psychologów czy prawników. Postawa taka jest przejawem permanentnego kryzysu tożsamości poradnictwa zawodowego.

W drugim wspomnianym wcześniej modelu wyjaśniania i opisu rzeczywistości związanej z poradnictwem zawodowym kategoria „doradca” używana jest jako kategoria samoidentyfikująca teoretyczny i praktyczny obszar tożsamości zawodowej. Innymi słowy, psychologowie a szczególnie pedagodzy o tej orientacji rozwijają nową wizję rzeczywistości zawodowej, w której centrum stawiają naukowo uzasadnione idee poradnictwa zawodowego, a za cel rozwoju oprócz poznania naukowego nowej dyscypliny nauk stosowanych stawiają postęp w profesjonalizacji własnej działalności praktycznej. W modelu poradnictwa zawodowego jako samodzielnej dyscypliny identyfikującej tożsamość zawodową, osoby określające siebie doradcami zawodowymi operują specyficznymi systemami założeń, akceptowanych zasad postępowania oraz procedur analizowania człowieka w naturalnych układach środowiska życia, a więc: rodziny, szkoły, zakładu pracy, instytucji zawodowych etc. Ten model rozwoju myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego przybrał na sile w ostatnich trzech dekadach i jest bez wątpienia najbardziej obiecującym kierunkiem ewolucji tej dyscypliny naukowej i praktycznej. Jednak i ten model, stawiający w centrum dyscypliny naukowej pojmowanie poradnictwa zawodowego, nie jest wolny od wad jakie ma model pierwszy.

Na przykład pedagodzy, którzy, trzeba przyznać, mają z pośród wszystkich specjalności najbardziej szczerą i silną tendencję do identyfikacji swojej tożsamości zawodowej z poradnictwem zawodowym, w obydwu modelach wykazują, z jednej strony, silną skłonność do traktowania poradnictwa zawodowego jako swojej dyscypliny macierzystej, a z drugiej strony żywią silne oczekiwania, że wszyscy inni zainteresowani poradnictwem dostosują język i schematy postrzegania rzeczywistości do ich wyobrażeń.

1.2. **Rozwój myśli i profesjonalizacji w zmianie swojej i obcej**

Okres nieustającej transformacji poradnictwa zawodowego w coraz to nowe formy i wcielenia rodzi pytania nie tylko o rolę, jaką odgrywają w tym procesie typy myślenia zdroworozsądkowego i myślenia naukowego, ale także pytania o to, jakie jest znaczenie tradycji i zmian przychodzących z zewnątrz w determinowaniu efektywności procesów rozwojowych w tej dziedzinie. W tym przypadku chodzi o to, że transformacja i innowacja poradnictwa zawodowego może przebiegać w dwóch nurtach myślenia oraz w dwóch nurtach zmieniania rzeczywistości społecznej. Nurt pierwszy można określić mianem ścieżki rozwojowej myślenia kreatywnego w ramach własnej tradycji i związanej z tym zmiany rzeczywistości traktowanej przez jej podmioty jako swojej. Nurt drugi z kolei można określić mianem sposobu myślenia i działania przez analogię, dla których impulsy płyną z zewnątrz, a produktem jest zmiana przyjmująca formę naśladownictwa i transformacji innowacji, które bądź zaistniały już w jakiejś formie wcześniej, lub w innym miejscu. A zatem, innowacje w dziedzinie poradnictwa zawodowego na przestrzeni jego dziejów pojawiały i pojawiają się bądź w formie bezprecedensowych nowych teorii, koncepcji, rozwiązań organizacyjnych, kierunków i metod badawczych, bądź w formie ulepszeń, przeróbek, modyfikacji oraz transformacji wynalazków już praktykowanych, choć nie zawsze kontynuowanych.

Ponieważ większość idei innowacyjnych dotyczących poradnictwa w takiej czy innej formie już wcześniej miało swoje precedensy, dlatego też w historii myśli i działań doradczych mamy do czynienia z ciągłym powstawaniem i zanikaniem pewnych pomysłów i podejmowaniem głównych idei od nowa w poszukiwaniu ich nowego wcielenia. Rozwój poradnictwa to proces podtrzymywania jego

tożsamości w dwojakiego rodzaju nurtach kontynuacji - kontynuacji kongruencyjnej i kontynuacji referencyjnej (Bańka, 2009; Breackwell, 1986).

W przypadku kontynuacji kongruencyjnej poradnictwa mamy do czynienia z przełamywaniem historii, a więc wprowadzaniem zmian bezprecedensowych. Są one związane z takimi innowacjami, których funkcje nigdy wcześniej w historii nie były realizowane, a więc na tej zasadzie mają one charakter przełomowy. Przykładem takich innowacji może być doradztwo internetowe, którego pojawienie się w poradnictwie zawodowym jest wynikiem rozwoju nowych technologii informacyjnych.

1.3. Konteksty stopniowego przechodzenia od poradnictwa zawodowego do doradztwa kariery

Współczesne ścieżki prowadzące na rynek pracy uległy daleko idącym zmianom. Po pierwsze, coraz powszechniej edukacja jest traktowana jako jeden ze sposobów na „przeczekanie” i przedłużenie statusu „nijakości”, wg zasady ani pracownik, ani bezrobotny. Po drugie, przejścia z edukacji do pracy są coraz mniej przejrzyste, a coraz bardziej trudne do zaplanowania. Większość młodzieży zanim osiągnie pierwszą w życiu pracę stałą ma już za sobą doświadczenia w pracy w niepełnym wymiarze godzin, pracy dorywczej lub wakacyjnej, pracy realizowanej w ramach praktyk i staży zawodowych związanych z edukacją szkolną. Dłuższy okres przechodzenia z nauki szkolnej do życia zawodowego ma aspekty pozytywne i negatywne. Do aspektów pozytywnych można zaliczyć wyższy poziom edukacji oraz lepsze przystosowanie młodzieży do polityki rynku pracy (Rożnowski, 2007, 2009).

Wydłużony okres tranzycji ze szkoły na rynek pracy tworzy obecnie nowy okres rozwojowy zwany „wyłaniającą się dorosłością” (Arnett, 2000; Bańka, 2005e)

obejmujący 18-25 rok życia. Charakteryzuje się on następującymi kryteriami: 1 - brakiem wykrystalizowania poczucia tożsamości, 2 - wzmożonym eksperymentowaniem z rynkiem pracy i na rynku pracy, 3 - spiętrzeniem zachowań ryzykownych przy jednoczesnym zapotrzebowaniu na wsparcie psychologiczne i instytucjonalne (doradztwo zawodowe, poradnictwo personalne), 4 - bilansowaniem własnego doświadczenia życiowego w wymiarze ponadnarodowym i międzykulturowym. Tranzycja z edukacji do życia zawodowego jest powszechnie przyjętą (np. w krajach OECD) kategorią będącą punktem odniesienia w procesie definiowania kierunku pożądaných i wymaganych zmian instytucjonalnych, prawnych, metodologicznych i teoretycznych. Pod pojęciem tym rozumie się nie tylko zjawisko edukacyjne, ale również inicjatywę polityczną i społeczną na temat ogółu powiązań między edukacją zawodową a zatrudnieniem (Hauziński, 2017). Młodzież współczesna jak nigdy dotąd w historii ludzkości stoi w obliczu uwzględniania w tranzycji rozwojowej takich nowych kwestii, jak samozatrudnienie i przedsiębiorczość. W tym kontekście termin „przejście” na rynek pracy oznacza złożoną sekwencję kroków kompletowania przygotowań do samodzielnego, odpowiedzialnego i przedsiębiorczego życia. Sekwencja ta obejmuje: sposoby realizacji ścieżki przejścia ze statusu ucznia do statusu pełnoetatowego pracownika; sposoby łączenia nauki i pracy; sposoby przechodzenia przez różne szczeble edukacji, różne związki z rynkiem pracy obejmujące aktywność taką jak sport, rekreacja i podróże zagraniczne, różne formy odpowiedzialności częściowej i całkowitej za swoją egzystencję oraz próbowanie różnych form przedsiębiorczości w ustanawianiu i realizacji celów. Te formy aktywności nie mają bezpośredniego związku ani z pracą, ani z nauką, ani z rekreacją i czasem wolnym, ale wszystkie one w ostateczności przekładają się na dojrzałość do życia zawodowego. Tak więc, współczesna definicja dojrzałości niewiele ma wspólnego z jej starym odpowiednikiem, gdyż obejmuje nie tylko umiejętność podejmowania decyzji, ale

także umiejętność osiągnięcia progu przedsiębiorczości gwarantującego zdolność rozwiązywania problemu zatrudnienia i samozatrudnienia (Bańka, 2013, 2015).

Współczesne tranzycje z edukacji na rynek pracy to powtarzalne w cyklu życia sekwencje procesów akumulacji kompetencji życiowych (kapitału kariery), umożliwiające na poszczególnych etapach życia jednostki funkcjonowanie w poczuciu minimalnego bezpieczeństwa w powtarzanym przechodzeniu: z pracy do pracy, z zawodu do zawodu, z bezrobocia do zatrudnienia, z czasowej niepełnosprawności w pełnosprawność z jednej roli społecznej (np. zawodowej) do innej. Choć w tym kontekście tranzycja z edukacji do życia zawodowego rozciąga się na cały cykl życia jednostki i jest stałym elementem nowego sposobu realizowania kariery zawodowej, to jednak przejście ze szkoły do pierwszej stałej pracy we wczesnej młodości pozostaje najważniejszym i najbardziej znaczącym zjawiskiem rozwojowym w całym życiu. Jego udany lub nieudany przebieg decyduje o tym, czy jednostka w całym swoim dalszym życiu będzie zorientowana na przedsiębiorczość, otwarta na nowe doświadczenia życiowe (Bańka, 2005e, 2016b), lub zdolna do realizowania swojej kariery w sposób, który obejmuje również możliwość samozatrudnienia. Sumując można powiedzieć, że okres tranzycji z edukacji do pracy w okresie młodzieńczości i wczesnej dorosłości determinuje wszystko to, co jednostka będzie czynić ze swoim życiem zawodowym do późnych dni swojego życia.

1.4. Konteksty zmian związanych z pojęciem pracy i kariery oraz ich szczególne znaczenie dla młodzieży

Współczesne organizacje wskutek restrukturyzacji opierają swoje działania na zmienionej definicji pracy, co stwarza wyzwanie dla rozwoju zawodowego młodzieży. Całkowitemu rozpadowi uległa tradycyjna, dobrze zdefiniowana praca,

taka jak w przypadku pracy kierowniczej z dobrze zdefiniowanymi zadaniami i obowiązkami pracy czy zakresami odpowiedzialności wobec jednej organizacji. Role pracy przypisywane są raczej procesom (wykonywanym zespołowo), a nie poszczególnym funkcjom, od pracownika wymaga się elastyczności w przechodzeniu od jednych czynności do innych, a pojęciem dominującym staje się kwestia „obszarów pracy” eliminująca zjawisko zaangażowania w zadania pracy oraz zaangażowania w pracę. Czynnikiem, wokół którego organizuje się nowoczesna organizacja to „kompetencje” (Lawler, 1994). Wiedza, zdolności i postawy jednostki dopasowywane są do wymagań zadań i kontekstu ich wykonania, w efekcie ludzie wykonują „obszary zadań”, do których są najlepiej przygotowani w danym czasie. Lojalność, przywiązanie do organizacji, zaangażowanie w pracę nie gwarantują już ani sukcesu zawodowego, ani nawet trwałości i kontynuacji zatrudnienia w tym samym zawodzie. Samozatrudnienie jako wyjście awaryjne staje się opcją najbardziej niezbędną w planach życiowych, każdej odpowiedzialnej życiowo jednostki. Jest to ten nowy aspekt kontekstu rozwoju zawodowego jednostki, który w starych koncepcjach przygotowania do życia nie występował z taką ostrością.

Odejście w przygotowywaniu młodzieży do samodzielnego życia od tradycyjnych preferencji zatrudnieniowych, bazujących na klasycznym kontrakcie formalnym, w kierunku elastycznych form zatrudnienia, bez gwarancji prawnych i opartych na kontrakcie psychologicznym, stało się koniecznością, od której nie ma odwrotu. Nowe pojęcie pracy i kariery wymusza na młodych ludziach postrzeganie kariery indywidualistycznie i bez granic (boundaryless), tzn. bez wyraźnego podziału na zawody i prace, obszary rodzinne i państwowe, sektory produkcyjne i usługowe, aktywności specjalistyczne i niespecjalistyczne. Zastępowanie modelu kariery, opartego na kwalifikacjach, modelem opartym na kompetencjach, prowadzi do dwóch ważnych dla młodych ludzi konsekwencji (Arthur, Rosseau, 1996; Arthur i in., 2005). Po pierwsze, do skupiania się pracodawców na obserwowalnych

zachowaniach dających natychmiastowy zwrot kosztów pracy, a nie ukrytych potencjałach, jakimi są zdolności. Kompetencje, jako ogół wartościowych dla określonych użytkowników zachowań, dają pracodawcom bezpośrednie zwrot inwestycji, jaką jest sam fakt zatrudnienia pracownika. Po drugie, do skupienia swojej uwagi na rozwinięciu w sobie nowych kompetencji życiowych, takich jak przedsiębiorczość, elastyczność i gotowość podjęcia samozatrudnienia jako opcji choćby awaryjnej. Odkąd kwalifikacje zawodowe stały się nie najważniejszym zasobem jednostki z punktu widzenia jej atrakcyjności rynkowej, oraz zasobem, którego rozwój w coraz większym stopniu spoczywa na samej jednostce, przedsiębiorczość oraz zdolność zatrudnieniowa we wszystkich możliwych okolicznościach stały się najważniejszymi celami rozwoju jednostki, gwarantami szczęścia i dobrostanu, gwarantami bezpieczeństwa życiowego (Bańka, 2005a,e, 2017).

1.5. Konteksty zmian związane z eksternalizacją zatrudnienia oraz ogólną zdolnością do zatrudnienia

Jednym z trendów dostosowania karier do zmian organizacyjnych i strukturalnych rynku pracy jest proces przesuwania odpowiedzialności za rozwój z organizacji na pracownika. Proces ten określany jest mianem eksternalizacji zatrudnienia, eksternalizacji rozwoju oraz eksternalizacji odpowiedzialności (Bergstrom, 2001). Przejawia się on w wykalkulowanym osłabianiu więzi jednostki z wewnętrznym (zakładowym) rynkiem pracy. Prowadzi to do zamierzonego „wypychania” ludzi na zewnętrzny rynek pracy, pozbywania się przez pracodawców bezpośredniej odpowiedzialności za jednostkę, przy jednoczesnym obciążaniu jej odpowiedzialnością za teraźniejszy, jak i przyszły rozwój zawodowy. Proces eksternalizacji na otwartych rynkach pracy jest faktem, który zmienia ideologię rozwoju zawodowego jednostki w cyklu życia, a w szczególności w

okresie młodości i wczesnej dorosłości. Już dzisiaj większość młodych ludzi styka się z tym problemem w postaci odmowy przyjęcia na praktyki zawodowe czy staże umożliwiające zdobycie doświadczenia zawodowego.

Eksternalizacja oznacza dla młodych ludzi zasadę funkcjonowania rynku pracy, w ramach której są oni obarczani odpowiedzialnością za przyszłą sytuację pracy. Dla ludzi już zatrudnionych eksternalizacja oznacza, że nie ma dla nich żadnych perspektyw awansu, kontynuacji zatrudnienia, bądź utrzymania innych form zależności organizacyjnej. Jest to proces, który z założenia ma zmusić ludzi do wykalkulowanego redefiniowania łączących jednostkę więzi z otwartym i wewnętrznym rynkiem pracy. Eksternalizacja jest formą kierowania karierą podejmowaną przez organizacje dążące do uelastycznienia zatrudnienia i jednocześnie poczuwające obowiązki moralne za zatrudnianych pracowników (Bergstrom, 2001). Jest to jeden z programów prewencyjnych podejmowanych przez pracodawców, mających na celu stworzenie możliwości aktualnie zatrudnionym pracownikom większej mobilności psychicznej.

Eksternalizacja jako program prewencyjny przygotowuje ludzi zatrudnionych w organizacji do wyrobienia sobie postawy dystansu wobec swojego pracodawcy i oswajania się z koniecznością kontynuacji zatrudnienia poza dotychczasowym stosunkiem pracy. Z tego punktu widzenia, eksternalizacja jest cywilizowanym sposobem pozbywania się przez pracodawców nadmiaru pracowników. Jest ona przeciwieństwem klasycznych programów socjalizacji organizacyjnej. Jej celem jest wyrobienie w pracownikach elastyczności w percepcji obowiązków organizacyjnych, przywiązania organizacyjnego oraz lojalności organizacyjnej w perspektywie temporalnej (Bańka, 2006a; Bergstrom, 2001).

Rozwój programów eksternalizacji zatrudnienia jako programów uelastyczniania przez firmy stosunków zatrudnienia jest rezultatem zmian w koncepcjach odpowiedzialności oraz w koncepcjach adaptacji i rozwoju zawodowego.

Tradycyjne koncepcje rozwoju zawodowego zakładały szkolenia i przystosowanie jednostek do wewnętrznych rynków pracy poprzez planowanie ścieżek kariery. Procesy eksternalizacji przystosowują ludzi do separacji z wewnętrznym rynkiem pracy w sytuacji dekonstrukcji. Pracownik przygotowywany jest do świadomego i wykalkulowanego sprzedawania swojej pracy i osuwania się z myślą, że przywiązanie do pracodawcy jest na dłuższą metę przystosowaniem dysfunkcyjnym. Eksternalizacja jako program przystosowania do rynku pracy zakłada nieciągłość zatrudnienia na wewnętrznym rynku pracy i konieczność podtrzymywania ciągłości zatrudnienia na zewnętrznym rynku pracy. Jedynym antidotum jest elastyczność, a ostateczną deską ratunku jest zdolność do samozatrudnienia. Powszechność eksternalizacji w funkcjonowaniu rynku pracy wymusza działania prewencyjne w modelach tranzycji młodzieży na rynek pracy. Wymogiem i znakiem czasów jest prewencyjne mobilizowanie zasobów młodych ludzi do zmiennych warunków zatrudnienia, oraz wyrabianie zdolności przetwarzania informacji dotyczących potencjalnych uwarunkowań zatrudnieniowych. Nowe konteksty tranzycji na rynek pracy muszą zakładać, że zdolność kalkulacji przez jednostkę szans zatrudnienia nie jest jej dana w naturalny sposób, ale konstruowana w interakcji z szeroko pojętym środowiskiem - rodzinnym, społecznym i instytucjonalnym.

W przeciwieństwie do tradycyjnych form rozwoju ścieżek karier młodych ludzi, współczesne programy eksternalizacji z konieczności nastawione są na zmianę zasad kalkulacji podstaw skutecznego zatrudnienia. Zamiast koncentracji na aspektach specjalistycznych zajmowanej pozycji w firmie, eksternalizacja proponuje stymulację rozwoju w kierunku kompetencji ogólnozatrudnieniowych i samozatrudnieniowych. Samozatrudnienie nie jest i nie może być traktowane jako cel sam w sobie, ale jedna z realnych możliwości przetrwania w sytuacji braku innych form zatrudnienia. Samozatrudnienie jest traktowane jako zastępcze

rozwiązanie dylematu braku pracy dla tych, co nie posiadają odpowiednich w tym kierunku predyspozycji.

Zadaniem procesów eksternalizacji jest stymulacja motywacji wewnętrznej w podejmowaniu odpowiedzialności za swój los oraz rozwój zawodowy. Eksternalizacja bierze swoje podstawy w założeniu, iż przechodzenie na rynek pracy wymaga zmiany koncentracji jednostki z zarządzania liniowego (stadialnego) na strukturę organizacji kariery opartą na projektach. Jednostka nastawiona na wiązki zadań, a nie konkretne zadania, synchronizuje i buduje swoją tożsamość wokół określonego obszaru pracy (Bergstrom, 2001). Funkcjonowanie w ramach obszarów pracy daje jednostce wymierne korzyści zarówno w zakresie elastycznego wykorzystania kompetencji, jak i rozwoju wewnętrznego tj. mobilności psychicznej. W tym układzie elastyczność polega na myśleniu o sobie jak podmiocie zewnętrznym w stosunku do organizacji (Vardi, 2000). Sumując, eksternalizacja zatrudnienia jest formą adaptacji do zmian poprzez wykalkulowane prowokowanie zmian w ciągłości zatrudnienia, w poziomie przywiązania normatywnego i emocjonalnego do organizacji oraz w poziomie refleksji dotyczącej przyszłego zaangażowania zawodowego.

1.6. Przejście od poradnictwa zawodowego do doradztwa kariery w teorii i praktyce

Współczesne organizacje zatrudniające młodych ludzi różnią się od tych sprzed lat tym, że aby mogłyby istnieć muszą wykazywać się większą produktywnością przy mniejszym zatrudnieniu. Wskutek restrukturyzacji ulega zmianie struktura i natura pracy. Całkowitemu rozpadowi uległa tradycyjna, dobrze zdefiniowana praca, taka jak w przypadku pracy na stanowisku 1 kierowniczym z dobrze zdefiniowanymi zadaniami i obowiązkami pracy czy zakresem odpowiedzialności

wobec jednej organizacji. W trendzie, zmierzają cym do orientowania procesów pracy na konsumenta/klienta, ulegają zatarciu granice między czynnościami wykonywanymi indywidualnie na rzecz czynności wykonywanych zespołowo. Od pracownika wymaga się coraz większej elastyczności w przechodzeniu od jednej pracy do drugiej, a dominującymi kategoriami, wokół których skupia się misja nowoczesnych organizacji to „kompetencje”, czyli wiedza, zdolności i postawy jednostki dopasowane do wymagań i kontekstu wykonania zadań w różnych obszarach. Szkoła trzymająca pod kloszem w sztucznych warunkach zupełnie nie przygotowuje uczniów do tego rodzaju nowych wymagań rynku pracy. Nie uczy radzenia sobie z problemami organizacji zadań codziennych czy współpracy w zespołach roboczych. Wręcz przeciwnie, szkoła uczy przede wszystkim rywalizacji, konkurencji i egoizmu. W zetknięciu z rzeczywistością rynku pracy duża część młodzieży nie jest zdolna do przetrwania i jedyną deską ratunku przed beznadzieją pozostawania bez nauki i pracy są np. OHP.

Podczas zawierania umów o pracę kontrakt formalny zastępuje kontrakt psychologiczny. Opiera się on na niepisanej umowie wymiany świadczeń między pracodawcą a pracownikiem. Nowe kontraktowanie pracy osłabia przede wszystkim lojalność organizacyjną oraz pewność zatrudnienia - filary tradycyjnego kapitału kariery. Nowy kontrakt jest wyzwaniem dla starego typu kapitału kariery z uwagi na niesymetryczność zobowiązań stron. Obowiązki i prawa nie rozkładają się równomiernie po stronie pracodawcy i pracobiorcy. Ci pierwsi poszukują pracowników, którzy gwarantują najszybszy zwrot nakładów, a pracownicy pracodawców, którzy dają największe korzyści. Lojalność, przywiązanie do zawodu, przywiązanie do organizacji czy zaangażowanie w pracę jako elementy starego kapitału kariery nie gwarantują już ani sukcesu zawodowego, ani sukcesu w podtrzymaniu kariery (trwałości zatrudnienia, kontynuacji kariery w tym samym zawodzie etc).

Zastępowanie tradycyjnego kapitału kariery, opartego na kwalifikacjach, nowym kapitałem opartym na kompetencjach, prowadzi do skupiania się pracodawców na obserwowalnych zachowaniach ludzi dających natychmiastowy zwrot kosztów pracy, a nie ukrytych potencjałach, jakimi są zdolności. Kompetencje, jako ogół wartościowych dla określonych organizacji zachowań, dają pracodawcom bezpośredni zwrot inwestycji, jaką jest sam fakt zatrudnienia pracownika. Kwalifikacje zawodowe stały się drugorzędnym kapitałem kariery, a w jeszcze większym stopniu elementem, którego rozwój w coraz większym stopniu spoczywa na samym pracowniku i takich instytucjach wspomagających rozwój jak np. poradnie psychologiczno-pedagogiczne.

Ze względu na akcentowanie w polityce europejskiej roli mobilności psychicznej doradztwo zawodowe staje się przede wszystkim doradztwem kariery, ułatwiającym przystosowanie do otwartego i elastycznego rynku pracy. Poradnictwo kariery to odkrywanie scenariuszy życia umożliwiających przekraczanie granic, adaptację do różnych środowisk, asymilowanie wzorców pozwalających na mobilność psychiczną.

Doradztwo kariery nie jest nastawione wyłącznie na pomoc w wyborze zawodu, ale przede wszystkim na ukazywanie możliwości życia i rozwoju w permanentnej zmianie. Różnice między doradztwem kariery i poradnictwem zawodowym dotyczą zarówno osób, które są adresatami porad, jak i instytucji. O ile doradztwo zawodowe koncentrowało się na rozwoju do dorosłości, którego momentem przełomowym był wybór zawodu, o tyle doradztwo kariery koncentruje się, z jednej strony, na całościowym rozwoju jednostki, a z drugiej strony - na pomaganiu ludziom na różnych etapach życia w rozwiązywaniu problemów osobowości. Doradztwo kariery wyraźnie ewoluuje w kierunku pomagania ludziom w dywersyfikowaniu portfela inwestycji w karierę i w radzeniu sobie z negatywnymi skutkami zmian w strukturze osobowości. Ponieważ w dobie

globalizacji i nowej ekonomii żaden scenariusz kariery nie gwarantuje sukcesu (Tabela 1), zadaniem doradztwa kariery jest udzielanie klientom pomocy w zmniejszaniu ryzyka funkcjonowania oraz udzielanie wsparcia w ustawicznej odnowie potencjału osobowości.

Tabela 1. Porównanie tradycyjnego paradygmatu poradnictwa zawodowego z nowym paradygmatem doradztwa kariery

Tradycyjny paradygmat poradnictwa zawodowego	Nowy paradygmat doradztwa karier
1. Orientacja na stabilny, narodowy rynek pracy	1. Orientacja na konteksty globalne i transnarodowe.
2. Koncentracja na jednej ścieżce zawodowej przez całe życie	2. Koncentracja na mobilności mentalnej, terytorialnej, zawodowej etc.
3. Koncentracja na czynnikach zdolnościach temperamencie, zainteresowaniach.	3. Koncentracja na kompetencjach życiowych, kulturowych i adaptacyjnych.
4. Koncentracja na populacyjnych układach odniesienia w definiowaniu i traktowaniu potencjału jednostki.	4. Koncentracja na indywidualnej perspektywie oceny swojej pozycji w relacji do innych.
5. Koncentracja na problemach rozwiązywanych przez eksperta.	5. Koncentracja na problemach, które mogą być rozwiązane wyłącznie przez klienta.
6. Koncentracja na wyborach zawodowych	6. Koncentracja na promocji zdolności zatrudnieniowej przez całe życie.

Zmiana paradygmatu poradnictwa zawodowego na doradztwo kariery pociąga za sobą wiele problemów i wymaga zróżnicowania podejść do wykorzystywania i budowania teorii rozwoju człowieka oraz teoretycznych podstaw praktyki doradczej. Zmiany dokonujące się obecnie w tym zakresie obejmują: przejście od teorii skoncentrowanych na wyborze zawodowym do teorii skoncentrowanych na projektowaniu karier, gdzie procesy wyboru są powtarzalne i odwracalne; przejście od teorii skoncentrowanych na diagnostyce potencjału osobowości i

potencjału rozwoju zawodowego, wykorzystujących postępy psychometrii, do teorii skoncentrowanych na autodiagnozie przewag vs deficytów osobowości, zachęt i potencjalnych możliwości vs barier środowiskowych; przejście od teorii definiujących „Kim człowiek już jest?”, do teorii definiujących „Jak się człowiek staje, w zależności od celów, okoliczności, własnej aktywności, wsparcia informacyjnego i emocjonalnego?”.

Doradztwo kariery w porównaniu z poradnictwem zawodowym w dużo mniejszym stopniu angażuje się w rozwiązywanie problemów wyłącznie zawodowych. W większym stopniu włącza w obszary swojego zainteresowania obszary aktywności jednostki pozornie nie związane z życiem zawodowym, jak np. życie rodzinne, rekreacja, edukacja ogólna czy problemy natury osobowościowej, takie jak otwartość na nowe doświadczenia, nieśmiałość, lęk, samoizolacja czy dysfunkcyjne przywiązanie organizacyjne (Bańka, 2005; Bańka, Wołowska, 2006). W przeciwieństwie do poradnictwa zawodowego doradztwo kariery nie ma charakteru indukcyjnego. W mniejszym stopniu opiera się ono na obserwacjach empirycznych, których synteza jest podstawą ogólnie obowiązujących dyrektyw i wskazówek postępowania (stąd nazwa poradnictwo dyrektywne). Poradnictwo kariery, będące programem wsparcia ludzi w programowaniu różnych domen życia w warunkach permanentnej zmiany, musi wpływać z całkowicie innych założeń.

Po pierwsze, w warunkach permanentnej zmiany nie jest możliwe formułowanie ogólnych dyrektyw opartych wyłącznie na obserwacjach empirycznych, ponieważ zróżnicowanie i zmienność warunków życia poszczególnych jednostek i grup ludzkich jest tak duża i wzajemnie sprzeczna, iż tylko teorie są w stanie pomóc w zaplanowaniu nad tym chaosem. Po drugie, skoro w doradztwie karier rzecz idzie o wspomaganie ludzi w rozwiązywaniu problemów w warunkach skrajnej niepewności, której nie zmniejsza indukcyjna metoda poznania i

budowania teorii oparta na gromadzeniu faktów ze zmieniającej się rzeczywistości, jest rzeczą naturalną, iż doradztwo staje się również procesem konstruowania teorii dotyczących określonego fragmentu rzeczywistości. Taką ograniczoną do określonego obszaru rzeczywistości teorią doradztwa była np. źródłowa koncepcja funkcjonowania OHP, jako kierowania tranzycją młodych ludzi na rynek pracy w środowiskach bez wsparcia rozwojowego.

Dominującym trendem w rozwoju doradztwa kariery, w przeciwieństwie do poradnictwa zawodowego, jest z jednej strony rozwijanie mikroteorii wyjaśnianej i zmienianej rzeczywistości, w której jednostki znajdują stałe zatrudnienie. Z drugiej strony, rozwijające się doradztwo kariery staje się praktyką skoncentrowaną na rozwoju cech osobowych i charakteru jednostek w całym cyklu życia. Doradztwo kariery jako dziedzina praktyki jest głęboko zakotwiczona w teorii, jak i sama dla siebie operuje specyficzną meta-teorią. Doradztwo kariery nie jest tożsame z polityką społeczną, choć się w nią silnie wpisuje. Jest nową formą wspomagania rozwoju ludzi w realizacji celów i kierunków stosunkowo słabo zdefiniowanych. W poradnictwie zawodowym kierunki docelowe były precyzyjnie i długookresowo określone, toteż rola teorii była stosunkowo niewielka. W doradztwie kariery cele są płynne, ich realizacja uzależniona od wielu zmiennych personalnych i kontekstualnych środowiska społecznego, kulturowego, rynku pracy, rynku edukacyjnego.

Toteż, przy konstruowaniu teorii uogólniające fakty empiryczne, jako obserwowane skutki działań w sferze doradztwa, pośrednictwa i szkoleń (w powiązaniu z przyczynami pozostawania ludzi bez pracy) schodzą na drugi plan. Na czoło wysuwają się natomiast założenia teoretyczne dotyczące sposobów integracji danych na drodze meta-analizy, której celem jest wzrost efektywności przewidywań doradczych. O ile dawniej, na w miarę stabilnych rynkach pracy, jakość prognoz sukcesu na rynku pracy, w postaci znalezienia stałej i dobrze

płatnej pracy, oparta była na pomiarze dopasowania potencjału jednostek i wymagań rynku, o tyle obecnie w permanentnie zmieniającej się rzeczywistości rynku pracy jakość prognoz ucieka od pomiaru dopasowania w kierunku adekwatnej teorii dopasowania. Dokładny pomiar potencjałów jednostek, jako uniwersalnego kapitału kariery czy to w postaci inteligencji i innych zdolności ogólnych nie ma sensu, gdyż owe potencjały nie są podstawą kontraktów zatrudnieniowych. Zbiór zasobów osobistych jako kapitału kariery w obszarze kontraktowania pracy nie jest stały, ale niemalże wirtualnie zmieniający się i zamiast niezmiennymi prawami rządzi się bardziej prawami chaosu. Sama znajomość faktów rzeczywistości dotyczącej jednostek i rynku pracy nic nie daje bez porządkującej teorii. Tak, jak rozwój doradztwa jest produktem nadmiaru opcji decyzyjnych, przed jakimi stanęły jednostki w obliczu wyboru drogi rozwoju zawodowego, tak samo rozwój teorii doradztwa jest produktem konieczności poszukiwania przez doradców zasad entropii w nadmiarze faktów uniemożliwiających doradzanie. Sumując można powiedzieć, że operowanie jakąkolwiek teorią jest niezbędnym wyposażeniem warsztatu doradcy (Ertelt, Schultz, 2010).

Teorie stanowiące podstawy doradztwa kariery pozwalają osiągnąć następujące cele: 1 - Zwiększyć stopień zrozumienia występowania sprzecznych faktów, dotyczących np. rozwoju człowieka, pracy, roli rodziny, przystosowania społecznego (np. roli konformizmu, funkcjonalnej niedojrzałości, aprobaty społecznej). 2 - Podjąć trafne przewidywania przebiegu zjawisk (np. fakty obserwacyjne nie pozwalają ani określić pożądanego stanu rzeczy, ani prawdopodobieństwa ich wystąpienia u konkretnej osoby). 3 - Stworzyć racjonalne podstawy do gromadzenia i analizowania danych odnoszących się do wpływu społecznego w trakcie procesu doradczego. 4 - Sprawdzić trafność metod doradztwa na podstawie kryteriów zewnętrznych w relacji do różnych krajów, populacji i kultur.

Dotychczas najważniejszą bazę teoretyczną praktyki doradczej wyznaczały kierunki i cele oparte na makroteoriach rozwoju jednostek i makroteoriach rozwoju osobowości. Do niedawna wydawało się, że teorie rozwoju człowieka w cyklu życia oraz teorie rozwoju osobowości stanowią wystarczająco stabilną bazę dla rozwoju nie tylko poradnictwa zawodowego, ale też doradztwa kariery. Jednak zmiany zapoczątkowane w latach dziewięćdziesiątych 20. wieku zmieniły zarówno sam sposób widzenia mechanizmów rozwoju człowieka, jak i sposoby wartościowania celów rozwojowych z punktu widzenia trendów na rynku pracy.

Pierwszą istotną zmianą, jaka pojawiła się w latach 90. jest przesunięcie zainteresowania w teoriach osobowości i teoriach rozwoju człowieka w kierunku odpowiedzialności jednostki za własny rozwój, czyli inaczej mówiąc „autodeterminacji”. Współczesne teorie rozwojowe akcentują różnorodność procesów zmiany oraz różnorodność determinant rozwojowych. W przypadku teorii osobowości na plan pierwszy wysuwane są kwestie różnorodności wzorów osobowości efektywnej i cel rozwoju, jakim jest rozwój osobowości zdrowej (Bańka, 2004b). W tym nurcie mieszczą się więc takie teorie, jak: teoria sprężystości osobowości, teoria funkcjonalnej niedojrzałości, teoria społecznych i kulturowych uwarunkowań osiągnięć wybitnych czy też teoria rozwoju dla adaptacji potencjalnej.

Druga istotna zmiana odnosi się do ścieżek socjalizacji i wiąże się ona z akcentowaniem procesów uczenia się przez odkrywanie i modelowanie procesów komunikowania się w trakcie rozwoju osobowości, procesów determinujących sytuację jako źródło barier i akordancji, tj. potencjalnych możliwości rozwoju, procesów samospostrzegania i zachowań ukierunkowanych na autodeterminację. Współczesne teorie osobowości i teorie rozwoju człowieka pełnią w doradztwie kariery wieloraką funkcję:

1. Teorie te są punktem wyjścia do działań wzmacniających osobowość jednostki w jej wewnętrznej przemianie oraz w procesie tranzycji między domenami życia (transgresji sytuacyjnej). Jest to istota działań nowoczesnego doradztwa karier, tj. wspierającego zdrową osobowość znajdującą się czasowo w tarapatach. Niemal każdy człowiek ze zdrową i efektywną osobowością czasami wykazuje słabość i niepełnosprawność. Proces doradztwa jest w tym przypadku ukierunkowywaniem procesu wychodzenia z niepełnosprawności i wchodzenia w pełną sprawność radzenia sobie w życiu. Teoria (koncepcja) pomocy wypracowywana w instytucjach doradztwa kariery ma pełnić właśnie taką funkcję.

2. Teorie rozwoju i osobowości są punktem wyjścia do kreowania osobowości odpornych na stres, przeciwności losu i zdolnych do twórczej adaptacji w warunkach permanentnej zmiany. W tej perspektywie doradztwo kariery ma nie tylko chronić jednostki przed erozją potencjału osobistego, ale szkolić i ukierunkowywać na uczenie się przez całe życie. Teorie rozwoju i osobowości są punktem wyjścia do realizacji programów interwencyjnych i prewencyjnych odnoszących się do przechodzenia z edukacji na rynek pracy przez całe życie.

3. Trzecia zmiana, zapoczątkowana w połowie lat 90. ubiegłego stulecia, polega na odejściu w doradztwie zawodowym od teorii wywodzących się z psychopatologii, takich jak teoria terapii Gestalt czy teoria Carla Rogersa, jako „teorii zorientowanej na klienta” (zob. Ertelt i Schultz, 2010) w kierunku efektywnej osobowości. Było to spowodowane tym, iż proponowane przez teorię Rogersa podejście oparte na empatii, przestało wystarczać.

Współczesne doradztwo kariery jako ukierunkowane na pomoc zindywidualizowaną, tj. skrojoną na potrzeby, cele i specyficzne konteksty rozwoju oraz działania konkretnego człowieka, nie może operować teoriami które dawniej odpowiadały na pytania wyłaniające się z makroprogramów, a mianowicie: Jak plasuje się charakterystyka danej osoby w stosunku do populacji? Do niedawna

diagnozy oparte na testowaniu i ocenie były dobrym predyktorem i dawały duży efekt przewidywań. Obecnie doradca, jako np. diagnosta, ma do czynienia z tak licznymi mikropopulacjami, że normy (np. statystyczne jak w przypadku inteligencji) nic nie mówią o szansach i kierunku rozwoju kariery danej osoby. Diagnozy i doradztwo stają się mniej intensywne, a bardziej ekstensywne.

Współczesne doradztwo kariery dla zwiększenia efektywności realizowanych celów potrzebuje teorii, które kładą jednoczesny nacisk na rozwój osobowości i rozwój ogólny w cyklu życia. Teorie te znajdują się obecnie pod przemożnym wpływem rewolucji poznawczej w psychologii i obejmują takie kwestie, jak: procesy autokonstrukcji, tworzenia potencjału i przewag, zdolności radzenia sobie, samowiedzę i samoskuteczność (Bańka, 2004b, 2007d).

Obecne teorie psychologiczne, a w szczególności mikro teorie, znajdują zastosowanie jako substrat do budowania meta-teorii doradztwa kariery - wykorzystywane są w trzech obszarach: 1 - procesów poznawczych, które determinują warunki wstępne zachowań odpowiedzialnych; 2 - procesów behawioralnych, które tworzą zachowania odpowiedzialne; 3 - czynników osobowości, które są przyczyną i skutkiem zachowań odpowiedzialnych.

1.7. Nowe trendy w praktyce doradztwa kariery

Obecnie obserwujemy trend nakładania się na siebie teorii osobowości, teorii rozwoju jednostki w cyklu życia oraz teorii doradztwa kariery. Rozmywanie się linii podziału między nimi stwarza zapotrzebowanie na teorie integracyjne zarówno szerokiego zakresu - dokonujących syntez procesów poznawczych, procesów wyboru kariery, czynników osobowości czy dopasowania zawodowego, jak i na teorie wąskiego zakresu, czyli takie, które dokonują syntezy mikroteorii oraz indywidualnego doświadczenia doradcy w określonej domenie praktyki.

Umiejętność integrowania różnych mikroteorii w meta-teorię staje się powoli nową kompetencją zawodową doradcy. Doradcy kariery powinni legitymować się zdolnością (kompetencją) w zakresie syntetyzowania mikroteorii i makroteorii, jak i zdolnością do generowania własnych teorii opisujących warunki efektywności pomocy w określonej sytuacji. Kompetencja doradców karier w zakresie umiejętności integrowania różnych teorii powinna koncentrować się na:

1. multidymensjonalności, czyli współgrze czynników biologicznych, poznawczych, behawioralnych i społecznych;
2. wielokierunkowości, czyli wielokrotnym rozwoju i upadku kariery w cyklu życia;
3. plastyczności lub elastyczności, czyli na możliwości realizowania efektywnego rozwoju klienta w różnych trajektoriach rozwojowych;
4. kontekstualizmie, czyli historycznych, środowiskowych i geograficznych uwarunkowaniach rozwoju kariery.

Kompetencje doradcy w zakresie wykorzystywania i konstruowania teorii obejmują nie tylko zdolności syntetyzowania różnych punktów widzenia w tworzeniu zindywidualizowanych programów karier, lecz również umiejętność wykorzystywania predykcyjnej mocy teoretycznej do komunikowania się doradcy z innymi partnerami i uczestnikami procesu doradczego. Kompetencje w zakresie korzystania i konstruowania teorii pozwalają na opanowanie podstawowej różnorodności determinant rozwoju kariery, z jaką konfrontowany

1.8. Inicjatywy rozwoju nowych form doradztwa podjęte w Narodowym Forum Doradztwa Kariery

Narodowe Forum Doradztwa Kariery dzięki realizacji projektów unijnych umacniało struktury regionalnych for. Organizowało i współorganizowało konferencje i seminaria, na których omawiane były istotne problemy warsz-tatu

pracy doradców zawodowych, a zwłaszcza narzędzia pracy ułatwiające udzielanie profesjonalnej pomocy różnym grupom klientów. W ramach projektu badawczo-wdrożeniowego POKL Innowacje rynku pracy - testowanie i wdrażanie nowych metod promocji w zawodach niszowych, ginących i mało popularnych, zrealizowanego przez Białostocką Fundację Kształcenia Kadr, członkowie Forum opracowali metodologie tworzenia Indywidualnych Planów Działania w odniesieniu do klientów: 1 - po 50 roku życia z promocją zatrudnienia w zawodach ginących, 2 - niepełnosprawnych i mało dyspozycyjnych z promocją zatrudnienia w zawodach mało popularnych, 3- absolwentów szkół wyższych z promocją zatrudnienia w zawodach niszowych.

W metodologiach tworzenia Indywidualnych Planów Działania dla tych trzech grup klientów pragnących uzyskać pracę, udział wzięli następujący autorzy: Augustyn Bańka z Uniwersytetu SWPS, Czesław Noworol z UJ, Janusz Pokorski oraz Michał Skarzyński. Autorzy ci przygotowali i zweryfikowali do stosowania przez doradców zawodowych następujące narzędzia diagnostyczne: Skala Motywacji Osiągnięć, Skala Poczucia Skuteczności, Skala Proaktywności, Kwestionariusz Predyspozycji, Kwestionariusz Poczucia Kontroli, Kwestionariusz Wartości i Preferencji, Kwestionariusz Uzdolnień Praktycznych, Kwestionariusz Zdolności Przedsiębiorczych, Kwestionariusz Uzdolnień Społecznych, Kwestionariusz Objawów Zdrowotnych (Noworol, Trzeciak, 2013).

Podkreślenia wymaga fakt, że w ramach projektu przeszkolono grupę 20 doradców zawodowych z województw: małopolskiego, lubelskiego, podkarpackiego, śląskiego, którzy uzyskali uprawnienia do stosowania metodologii i certyfikaty do stosowania narzędzi diagnozy w procesie doradczym z klientami romskimi.

Podobnie, jak w latach poprzednich, także w latach 2013-2015, Narodowe Forum Doradztwa Kariery, zgodnie w rezolucjami UE, kontynuowało promocję idei

całozyciowego doradztwa kariery poprzez uczestnictwo w konferencjach i seminariach, w których poza doradcami zawodowymi, uczestniczyli naukowcy i przedstawiciele samorządów. Szczególne znaczenie miała promocja samozatrudnienia, jako atrakcyjnego modelu życia dla kobiet. Dzięki realizacji projektu Kobieta Zawodowiec Forum promowało ten model życia poprzez filmy edytowane w telewizji i inne media oraz organizowane konferencje w Warszawie, Poznaniu, Katowicach, Lublinie, w Gdańsku i Krakowie. Prezentowano w nich autentyczne kariery kobiet prowadzących firmy z obszaru rzemiosła. Cykl konferencji pozwalał promować rolę całozyciowego doradztwa kariery stanowiącego najistotniejszy instrument uczenia się przez całe życie.

Promocja idei całozyciowego doradztwa kariery miała miejsce podczas konferencji organizowanych w ramach projektów przez Podlaskie Forum Doradztwa Kariery związanych z dualnym kształceniem zawodowym, wdrażaniem Krajowych Ram Kwalifikacji, innowacyjnym modelem rekrutacji pracowników itp. NFDK zrealizowało ważny projekt E-podręczniki szansą na rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim. Z projektów międzynarodowych, zrealizowanych przez Forum na szczególne wyróżnienie zasługuje projekt +APL Rozpoznawanie, Walidacja i Poświadczanie Kompetencji, w wyniku którego przygotowano i przetłumaczono na język polski publikację portugalskiego autora A. Azevedo ISQ- PT pt. Rozpoznawanie, Walidacja i Poświadczanie Kompetencji Zawodowych: Podręcznik i Wskazówki powstała dzięki organizacji ISQ - PT (Azevedo, 2013).

Walidacja pozaformalnego i nieformalnego uczenia się jest ostatnio nośnym tematem, zwracającym uwagę przedstawicieli różnych sektorów edukacji i pracy. Unia Europejska podjęła wiele inicjatyw związanych z przyspieszeniem procesu walidacji i połączeniem ze sobą edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej. Ustanowiono wspólne europejskie zasady i kierunki działania, dzięki regularnie

aktualizowanej w Europie polityce i praktyce oraz dzięki finansowemu wsparciu projektów przez programy młodzieżowe i program uczenia się przez całe życie. Strategia Europa 2020 wyraźnie wskazuje potrzebę promocji rozpoznawania pozaformalnej i nieformalnej edukacji w ramach inicjatywy Mobilna Młodzież.

Komisja Europejska zainaugurowała debatę na ten temat, na specjalnie zorganizowanej w Sopocie międzynarodowej konferencji, w czasie przewodniczenia przez Polskę UE, w 2012 roku. W Polsce prace nad opracowaniem Krajowych Ram Kwalifikacji, trwają dość długo i Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) prowadzący ten projekt, jeszcze nie może pochwalić się istnieniem sprawnego systemu, umożliwiającemu osobom z dorobkiem zawodowym uzyskanym w wyniku doświadczenia zawodowego, poddać się procedurze rozpoznawania, walidacji i zatwierdzania kompetencji. Należy jednakże mieć nadzieję, że po ukończeniu projektu przez IBE, takie możliwości w naszym kraju także się pojawią. Z tego względu warto docenić doświadczenia portugalskie w zakresie rozpoznawania, walidacji i poświadczania kompetencji, które mogli poznać polscy doradcy uczestniczący w projekcie, tym bardziej, że Portugalczycy uzyskali znaczne osiągnięcia w zakresie podniesienia poziomu formalnych kwalifikacji kadr poprzez rozwijanie umiejętności zawodowych zdobywanych w różnych sytuacjach przez całe życie oraz poprzez zapewnianie nowych możliwości szkoleniowych osobom, które zrezygnowały, lub z innych przyczyn nie uzyskały kwalifikacji, w ramach formalnego systemu edukacji.

Warto przytoczyć poniżej fragment z podręcznika portugalskiego świadczący o dorobku, jakim mogą się pochwalić eksperci portugalscy: „w Portugalii walidacja pozaformalnej i nieformalnej edukacji została potraktowana jako istotna kwestia polityczna. Proces Rozpoznawania, Walidacji i Poświadczania Kompetencji (RVCC) został wprowadzony w roku 2001. Główny polityczny zwrot miał miejsce w latach 2006-2007 wraz z powstaniem Krajowego Systemu Kwalifikacji oraz

rozszerzeniem zakresu procesu RVCC o rozpoznawanie kompetencji szkolnych (poziom podstawowy i ponadpodstawowy) i zawodowych. W tym kontekście utworzono Centra Nowych Możliwości w celu umożliwienia zdobywania kwalifikacji dzięki procesowi RVCC oraz poprzez odpowiednie szkolenia, głównie zawodowe" Azevedo, A. (2013).

W 2010 roku milion osób dorosłych zgłosiło się w Portugalii do 459 instytucji w celu sformalizowania posiadanych przez nich kompetencji. Specjalnie w tym celu utworzone Centra Nowych Możliwości z wykwalifikowaną kadrą doradców +APL, specjalistów do oceny kompetencji oraz trenerów, stanowią główny ośrodek komunikacji z kandydatami indywidualnymi; mają udział w rozpowszechnianiu w środowisku lokalnym rozpoznawania kwalifikacji oraz stały się kluczowe w procesie RVCC. Tam właśnie osoba zainteresowana rozpoznaniem, walidacją i zatwierdzaniem kompetencji uzyskuje podstawowe informacje na temat swego uczestnictwa przebiegającego w ramach tego procesu.

Ważnym krokiem dla klienta jest opracowanie swojego portfolio pod baczny okiem mentora, które jest przedstawiane zespołowi z Centrum Nowych Możliwości. Kolejnym etapem jest walidacja dokonywana przez komisję składającą się ze specjalistów Centrum oraz zewnętrznych weryfikatorów. Proces kończy się poświadczeniem pełnym (osoba uzyskuje poziom kwalifikacji) lub częściowym (niektóre kompetencje zostają poświadczone, ale nie w stopniu wystarczającym do osiągnięcia poziomu kwalifikacji), w innym przypadku, kandydaci zapisywani są na kurs szkoleniowy w celu ukończenia drogi prowadzącej do uzyskania kwalifikacji. Jednak nawet po otrzymaniu pełnego poświadczenia na końcu procesu RVCC, osoby zachęcane są do dalszego kształcenia się.

Drugim, ważnym projektem międzynarodowym, zrealizowanym przez NFDK, jest projekt KODE-NQF (Uznawanie i potwierdzanie nieformalnych i pozaformalnych

kompetencji, 2014). Partnerami ekspertów polskich reprezentujących Narodowe Forum Doradztwa Kariery i Forum Inicjatyw Rozwojowych (FIR) z Białegostoku byli eksperci: 1- niemieccy z Volkshochschule im Landkreis Cham e.V. (VHS Cham) i Heyse Foundation Trainingszentrum für Personalentwicklung (TfP) Regensburg, 2 - włoscy - z Politecnico di Milano (METID) i Eupolis Lombardia (Eupolis) Mediolan oraz - jako partner stowarzyszony - Centro Europeo di Formazione per gli Affari Sociali e la Sanita Pubblica (CEFASS) Mediolan. W końcowym wyniku projektu UE powstał ten podręcznik, z cennym udziałem instytucji partnerskich oraz regionalnych i lokalnych przedstawicieli grup doradczych z krajów partnerskich, a także dzięki innym, krajowym uczestnikom (Uznawanie i potwierdzanie nieformalnych i pozaformalnych kompetencji, 2014).

Określenie sposobów pomiaru i rozpoznawania kompetencji zdobytych na drodze pozaformalnego i nieformalnego uczenia się wymagało analizy obecnej polityki edukacyjnej i rozwoju Europejskich Ram Kwalifikacji (ERK) i Krajowych Ram Kwalifikacji (KRK), (EQF - European Qualifications Framework; NQF -National Qualifications Frameworkli) w trzech krajach: w Niemczech, we Włoszech i w Polsce. Przeprowadzono badania stacjonarne i w terenie, dotyczące stanu KRK oraz narzędzi walidacji kompetencji w obrębie wybranych zawodów sektora zdrowia: fizjoterapeuty, sanitariusza geriatry, managera opieki zdrowotnej oraz kierownika zakładu w opiece społecznej i służbie zdrowia. Podczas badania prowadzono wywiady z ekspertami i z osobami wykonującymi dany zawód. W ten sposób opracowano listę kompetencji wymaganych od osoby pracującej w konkretnym zawodzie oraz umieszczenie profesji na odpowiednim poziomie Niemieckich Ram Kwalifikacji.

Walorem głównym podręcznika jest zapewnienie podstawowych informacji związanych z doradztwem zawodowym w kontekście mobilności pracy w Europie oraz przedstawienia podejścia do rozpoznawania kompetencji zdobytych w

drodze pozaformalnej i nieformalnej edukacji. W podręczniku zawarto praktyczne porady dotyczące zastosowania wypracowanych środków pomiaru w trakcie przeprowadzonych badań oraz przykładowy program szkolenia z zakresu użycia tych narzędzi.

Podkreślenia wymaga fakt, że ważnym przełomem w obszarze walidacji edukacji pozaformalnej i nieformalnej było przyjęcie w 2008 roku zalecenia w sprawie Europejskich Ram Kwalifikacji (ERK) dla uczenia się przez całe życie przez Parlament Europejski i Radę Europy. ERK stanowią punkt odniesienia dla poziomów kwalifikacji zdefiniowanych przez wyniki uczenia się i odnoszą się do wszystkich typów edukacji, szkoleń i kwalifikacji od edukacji szkolnej do akademickiej, profesjonalnej i zawodowej. Przyjęcie ERK jako ogólnego punktu odniesienia przyczyniło się do trwającego obecnie procesu, w trakcie którego wszystkie państwa członkowskie pracują nad Krajowymi Ramami Kwalifikacji (KRK) i dopasowują swoje kwalifikacje do poziomów europejskich, tak, aby wszystkie kwalifikacje wystawione po roku 2012 posiadały odniesienie do odpowiedniego poziomu ERK (Uznawanie i potwierdzanie nieformalnych i pozaformalnych kompetencji, 2014, s. 7).

Projekt został zapoczątkowany na podstawie systemu KODE® (kompetencja, diagnoza, rozwój), który został stworzony w 1997 roku przez Erpenbeck/ Heyse, i prace nad którym trwają do dziś. Ten naukowo zaprojektowany system analizy umiejętności ma zostać zaadaptowany do Europejskich Ram Kwalifikacji (ERK) oraz do Krajowych Ram Kwalifikacji (KRKs) krajów partnerskich. Planowane jest przypisanie Atlasu Kompetencji ośmiu poziomom ERK ze specjalnym odniesieniem do umiejętności zdobytych w drodze pozaformalnej i nieformalnej. Głównymi celami projektu KO DE-KRK są walidacja, adaptacja i transfer systemu KODE® do ośmiu poziomów ERK, modyfikacja elementów systemu KODE® w celu zaadaptowania ich do wymagań KRK w Niemczech i w Polsce oraz do

wymagań edukacyjnych i systemu szkoleń zawodowych we Włoszech. Kolejne cele skupiają się adaptacji materiałów i instrukcji związanych z edukacją oraz wsparciu trenerów i konsultantów w dziedzinie edukacji i szkoleń. System KODE® odnosi się jednak głównie do doradzania w kwestii klasyfikacji formalnych, pozaformalnych i nieformalnych kompetencji, podczas gdy projekt od samego początku skupia się na kontekście poradnictwa przez całe życie oraz doradztwa zawodowego. W związku z tym, celem projektu jest zapewnienie doradcom i konsultantom z zakresu uczenia się i szkoleń zawodowych (VET) efektywnych materiałów szkoleniowych pokazujących jak dokonywać pomiarów, oceny i walidacji kompetencji i umiejętności zdobytych w drodze pozaformalnej, oraz jak dokonywać ich pomiarów w kontekście ERK i KRKs. Głównym dorobkiem projektu są narzędzia KODE-KRK służące do pomiaru i walidacji kompetencji zdobytych w drodze edukacji pozaformalnej i nieformalnej, zgodnie z poziomami ERK i odpowiadającymi im poziomami KRK, jak również zgodnie z podręcznikiem zawierającym materiały szkoleniowe i mającym na celu poinformowanie czytelnika o tym, jak implementować narzędzia w procesie doradczym (Uznawanie i potwierdzanie nieformalnych i pozaformalnych kompetencji, 2014, s. 11).

Ważnym i użytecznym narzędziem rozpoznawania kompetencji uzyskanych w wyniku doświadczenia zawodowego jest opisana w tym podręczniku Zmodyfikowana Biografia Europejska zwana dalej Biografią Kluczowych Kompetencji KODE (KODE Biography of Key Competencies), którą można określić jako częściowo standaryzowaną metodę zorientowaną na rozwój. Wykorzystuje ona samoocenę lub ocenę innych.

Biografia Kluczowych Kompetencji KODE składa się z następujących części (Uznawanie i potwierdzanie nieformalnych i pozaformalnych kompetencji, 2014, s. 22): 1 - Ogólne informacje o osobie; 2 - Edukacja szkolna i szkolenia zawodowe; 3 -

Doświadczenie i kariera zawodowa; 4 - Umiejętności językowe; 5 - Umiejętność obsługi komputera i przetwarzania danych; 6 - Kluczowe umiejętności i zdolności personalne; 7 - Wykaz zawodów/rodzajów pracy, które osoba skłonna byłaby podjąć; 8-Autorytety, osoby godne naśladowania (modele roli); 9- Indywidualne podejście, cele i strategię. Każda z wyżej wymienionych części może być użyta do konkretnych celów, poza wiedzą i umiejętnościami. Biografia KODE rejestruje także wszystkie zdolności i kluczowe kompetencje. Wynika to z adaptacji wymagań Unii Europejskiej oraz wzmocnienia poprzez cztery grupy kompetencji Atlasu Kompetencji KODE® (KODE® Competency Atlas). Biografia KODE pozwala ukazać inne dodatkowe kompetencje i zdolności istotne dla innych zawodów. Zwrócono także uwagę na kwestię związaną ze zdolnościami personalnymi oraz kluczowymi kompetencjami pozwalające na transfer w innych miejscach pracy, co jest atutem związanym z tzw. zatrudnialnością danej osoby.

1.9. Indywidualny plan działania jako efekt pracy doradcy kariery

Utrzymujące się w Polsce bezrobocie, obejmujące także absolwentów szkół wyższych, a także towarzysząca temu zjawisku niepewność osób pracujących co do własnej przyszłości zawodowej, zwiększa zapotrzebowanie na usługi w zakresie poradnictwa zawodowego. Jak wiadomo, celem poradnictwa jest udzielanie pomocy w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych, które mają istotne znaczenie w rozwoju kariery zawodowej. W szybko zmieniającym się świecie pracy, gdzie zastosowanie zaawansowanych technologii informatycznych ma wpływ na organizację, charakter pracy, jej treść i wymagania zawodowe, pojawiają się także nowe wyzwania dla poradnictwa zawodowego. Odpowiedzią na nie jest zmiana modelu poradnictwa zawodowego w całościowe doradztwo kariery (zgodnie w Rezolucją Rady Unii Europejskiej z 27-28 maja 2004 roku).

W dotychczasowym modelu poradnictwa obowiązywała doktryna wyboru zawodu raz na całe życie. Zgodnie z nią, człowiek mógł znaleźć dla siebie w świecie zawodów odpowiedni zawód, a więc taki, gdzie jego właściwości (uzdolnienia, zainteresowania, cechy osobowości i temperamentu, a także stan fizyczny i zdrowotny) odpowiadały wymaganiom zawodu. Rola doradcy zawodowego sprowadzała się wówczas do oceny zawodowej klienta, zebrania informacji dotyczących zawodów i możliwości zatrudnienia, a następnie do-prowadzenia do zgodności pomiędzy tymi dwoma grupami czynników. Porada zawodowa skierowana była na dopasowanie jednostki wg kryteriów służących porównywaniu obu komponentów (Trzeciak, Noworol, 2009).

Obecnie poradnictwo podporządkowane zostało koncepcji kompleksowego procesu rozwoju zawodowego człowieka. Teoria rozwoju zawodowego Donalda S. Supera zastąpiła statyczną poradę procesem (Nowacki, 2001, s. 245). Model związany ze zdobyciem zawodu został zastąpiony modelem kariery zawodowej w ciągu całego życia. Oznacza to, że człowiek wiele razy w ciągu swojego życia będzie dokonywać wyborów związanych z przekwalifikowaniem i nabywaniem nowych kompetencji (Bańka, 2007d).

Poradnictwo kariery w obecnej erze postindustrialnej przeszło metamorfozę, ze swojej dotychczasowej peryferyjnej roli w stosunku do poradnictwa zawodowego, w kierunku roli centralnej. W perspektywie całego życia jednostki poradnictwo zawodowego staje się tylko fragmentem rozwiązywanych problemów. Teraz rola całonizowego doradztwa kariery polega na niesieniu pomocy jednostce w konstruowaniu przebiegu jej kariery zawodowej, rozumianej jako ewoluującego projektu życiowego w podmiotowo opracowywanym Indywidualnym Planie Działania (IPD). Doradztwo kariery z IPD odnosi się nie tylko do określonych faz życia jednostki, jak np. okresie przejścia z nauki zawodu do pracy zawodowej, lecz całego cyklu życia od dzieciństwa po późną dojrzałość (Brzezińska i in., 2007). Wraz z

transformacją poradnictwa zawodowego w doradztwo kariery zmienia się także rola doradcy. Doradca kariery wspiera klienta zarówno w podejmowaniu decyzji zawodowej, w poszukiwaniu pracy, jak i w rozwiązywaniu problemów dostosowawczych do trudów życia codziennego (Bańka, Noworol, Trzeciak, 2004). Nie jest to pomoc jednorazowa, gdyż może być świadczona klientowi na różnych etapach kariery zawodowej.

Można wyróżnić trzy tendencje charakteryzujące doradztwo kariery przez całe życie. Pierwsza tendencja sprowadza się do powszechniejszego rozumienia doradztwa jako procesu ciągłego, który powinien rozpocząć się we wczesnych latach szkolnych, a następnie - powinien być kontynuowany aż do okresu przejścia w świat dorosłych i pracy zawodowej oraz przez cały czas życia dorosłego i pracy zawodowej. Druga tendencja dotyczy otwartego modelu pro-fesjonalnego, w którym koncepcja pracy doradcy z klientem jest wzbogacona zróżnicowanymi metodami interwencji poprzez wprowadzenie, obok pracy indywidualnej, pracy grupowej, wykorzystanie komputerów i innych środków technicznych, wprowadzenie treningów podejmowania decyzji itp. Istotna jest także w odniesieniu do doradztwa dla dorosłych współpraca doradców zawodowych urzędów pracy, bądź doradców zawodowych innych organizacji, z pracodawcami. Trzecią tendencją jest traktowanie klienta jako aktywnego podmiotu procesu doradczego. W procesie tym klient coraz bardziej znajduje się w centrum aktywności, a doradca często staje się źródłem profesjonalnych informacji, do których sięga klient w sytuacjach decyzyjnych. Klient staje się aktorem swoich wyborów zawodowych wymaga współdziałania z doradcą, jako osobą towarzyszącą w tworzeniu przez niego samego rozwiązań. Jako podmiot własnej zmiany, klient nie oczekuje od doradcy gotowych rozwiązań, aby na nich opierać własne decyzje, lecz w toku procesu doradczego próbuje samodzielnie wykształcić umiejętności niezbędne do rozwiązania problemu. Dlatego też

doradca musi zadbać o dostateczne wyposażenie klienta w instrumentarium kompetencyjne dla wykształcenia tych umiejętności.

Można więc stwierdzić, że obserwujemy wzrost zainteresowania doradztwem rozumianym jako przeciwieństwo dawania rad, polegającym na tworzeniu warunków dla powstawania własnego Indywidualnego Planu Działania jako adekwatnego rozwiązania problemu zawodowego klienta. Rola doradcy zawodowego w całościowym doradztwie kariery sprowadza się nie tylko do określania poziomu i potencjału klienta, ale do pomocy w sformułowaniu przez klienta celów życiowych i wynikających z nich średnio i długofalowych projektów zawodowych. Zadaniem doradcy kariery jest też uczenie klienta strategii planowania ukierunkowanej na osiągnięcie satysfakcji zawodowej i pozazawodowej. Doradca kariery osiąga tak zdefiniowane cele swoich działań organizując proces pomocy w taki sposób, aby klient mógł wykształcić w sobie umiejętności wyboru własnej ścieżki kariery i żeby potrafił postrzegać swoją pracę zawodową w kontekście całego życia. Doradcy mają więc udzielać profesjonalnego wsparcia służącego:

- identyfikacji przez klienta dostępnych mu możliwości rozwoju kariery,
- określeniu indywidualnych konsekwencji jego własnych potencjalnych wyborów,
- zaplanowania strategii zdobycia dalszej wiedzy np. poprzez szkolenia zawodowe, jak i doświadczeń niezbędnych dla osiągnięcia pożądaných celów w przemyślanym podejmowaniu decyzji.

Doradcy muszą więc zaoferować większej liczbie klientów wszechstronną pomoc, stosując bogaty repertuar metod i technik pracy oraz procedur doradczych. Wśród procedur doradztwa kariery dużego znaczenia nabierają takie działania doradców, które wspierają wysiłki klienta w poznaniu samego siebie, pomagają mu w ukazaniu zależności pomiędzy uczeniem się, wykonywaniem pracy i

spędzaniem czasu wolnego, jak też wpływają na kształtowanie się stylu życia służącego jakości życia (Bańka, Derbis, 1995).

Tak rozumiane doradztwo kariery wspiera zarówno rozwój umiejętności podejmowania decyzji, jak i rozwój elastyczności i umiejętności radzenia sobie ze zmianą w środowisku zawodowym i społecznym. Najbardziej rozpowszechnioną usługą doradczą świadczoną w ramach całościowego doradztwa kariery jest Indywidualny Plan Działania (Pielok, Woynarowska-Janiszewska, Łukaszewska, 2010), który w tradycyjnym uprawianiu poradnictwa zawodowego był odpowiednikiem porady zawodowej. Indywidualny Plan Działania (IPD) określić można jako:

- pomoc świadczoną klientowi w ramach procesu doradczego, ułatwiającego podejmowanie konkretnych przedsięwzięć w celu rozwiązania problemu zawodowego,
- zaplanowaną aktywność klienta w kierunku zmiany sytuacji zawodowej umożliwiającą uzyskanie zatrudnienia,
- jako efekt pracy doradcy zawodowego i klienta wyrażony w formie pisemnej deklaracji stron, zawierający cele i alternatywy zawodowe, działania jakie będą podejmowane dla osiągnięcia celów i terminy ich realizacji.

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej stworzyło warunki rozwoju całościowego doradztwa kariery zawodowego w zreformowanych strukturach publicznych służb zatrudnienia. Środki pomocowe Unii Europejskiej umożliwiały podejmowanie, w ramach projektów, wielu działań służących aktywizacji osób bezrobotnych, gdzie doradcy wspierali klienta tworzącego, pod ich kierunkiem, swój Indywidualny Plan Działania (Pielak i in., 2010). Przykładem dobrej praktyki odnoszącej się do skuteczności doradcy kariery ukierunkowanego na tworzenie przez klienta Indywidualnego Planu Działania, w powiązaniu z pośrednictwem

pracy i szkoleniem był projekt PHARE 2001: Spójność Społeczno-Gospodarcza Pomoc dla młodzieży poszukującej pracy - alternarywa Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania (2005). Po raz pierwszy w Polsce w latach 2003-2004 na dość dużą skalę (w 49 urzędach pracy) wykorzystano wyżej wspomnianą metodologię tworzenia IPD (Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania, 2005). Zastosowania IPD obejmowały poszczególne etapy procesu doradczego rozłożonego w czasie, podczas którego klient wypracowywał pod kierunkiem doradcy swoją strategię rozwiązania problemu zawodowego, jakim było uzyskanie pracy. Opracowany plan miał ułatwiać mu skuteczne poszukiwanie pracy, a po jego znalezieniu, zarządzać własną karierą zawodową.

Po raz pierwszy również opracowano Portfolio stanowiące narzędzie dla klienta poszukującego pracy i powiązano treści sesji prowadzonych przez doradców zawodowych w urzędach pracy z samodzielną pracą klienta wykonywaną w ramach Portfolio. Projekt ten zrealizowało konsorcjum brytyjskie IMC Consulting Polska na zlecenie Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości we współpracy z powiatowymi urzędami pracy z terenów o najwyższej wówczas stopie bezrobocia (Metodologia tworzenia Indywidualnych Planów Działania, 2004). Ekspertami w tym projekcie byli przedstawiciele Narodowego Forum Doradztwa Kariery. Pomoc doradcy służyła także przygotowaniu klienta do właściwych zachowań w sytuacji zmian na rynku pracy. Taka forma usług przebiegała w ramach kilku etapowego procesu. Etap tworzenia IPD obejmował proces doradczy, w wyniku którego nastąpiła: 1 - identyfikacja oczekiwań klienta i wstępnych celów zawodowych, 2 - poznanie mocnych i słabszych stron, 3 - wyznaczenie celów i 4 - podjęcie decyzji zawodowej przez klienta.

Sam przebieg procesu doradczego obejmował cztery spotkania doradcy z klientem w ramach sesji indywidualnych i grupowych:

1 - Analiza potrzeb klienta (sesja indywidualna około 1 godz.) obejmowała rozmowę wstępną mającej na celu określenie trudności zawodowych, rozpoznanie wstępnych celów zawodowych, ocenę postawy w stosunku do przyszłości, postrzeganie samego siebie, określenie wzajemnych ról: doradca - klient, ram współpracy, wspól-nego celu pracy, przebiegu kolejnych spotkań, warunków działania i sposobów realizacji m.in. tworzenia przez klienta dokumentacji w Portfolio. Spotkanie kończyło się zawarciem kontraktu z klientem z deklaracją uczestnictwa w za-jęciach indywidualnych i grupowych.

2 - Rynek pracy i warsztat edukacyjny - sesja grupowa od 2 do 3 godz., obejmowała następujące problemy: sytuację na rynku pracy i jej przewidywany rozwój, wymagania zawodowe - oczekiwania pracodawców, możliwości kształcenia i warunki uczestnictwa, ocena kwalifikacji i ewentualnego doświadczenia zawodowego klientów w świetle wyma-gań rynku pracy. Klient uzupełniał dokumentację w Portfolio.

3 - Warsztat samopoznania - sesja grupowa od 2 do 4 godz. dotyczyła diagnozy mocnych i słabszych stron klienta z wykorzystaniem dla potrzeb projektu nowych narzę-dzi diagnostycznych, takich jak: Kwestionariusz Uzdolnień Przedsiębiorczych, Repertorium Kompetencji, Miasteczko Zawodów autorstwa dr Czesława Nowo-rola z Uniwersytetu Jagiellońskiego oraz innych narzędzi stosowanych w co-dziennej pracy przez doradców zawodowych. 4 - Indywidualna ocena zawodowa i przygotowanie Indywidualnego Planu Działania sesja indywidualna - 1,5 godz. obejmowała określenie przez doradcę mocnych i słabszych stron wyni-kających z rozmów doradczych i badań testowych dotyczących: zainteresowań, cenionych wartości, doświadczenia życiowego w tym posiadanych kompetencji, zdobytego wykształcenia i ukończonych szkoleń, uzdolnień przedsiębiorczych. Doradca sporządzał dla klientów, którzy tego pragnęli, opinię referencyjną.

Przygotowanie na piśmie Indywidualnego Planu Działania obejmowało takie aspekty budowy kariery jak: cele, plany, perspektywę czasową i dynamikę oraz zakres doświadczeń (umiejętności) i zdolności. Spotkanie kończyło się paraflowaniem przez doradcę, a podpisem przez klienta tekstu Indywidualnego Planu Działania na specjalnie w tym celu przygotowanym formularzu. Dodatkowo spotkanie wieńczzone było podpisaniem przez klienta Umowy dotyczącej realizacji IPD. Efektem tak zaprojektowanej strategii był realistyczny Indywidualny Plan Działania klienta, a nie porada zawodowa proponowana klientowi przez doradcę.

Po zakończeniu projektu okazało się, że doradcy zawodowi Powiatowych Urzędów Pracy pomogli 7,5 tysiącom młodym bezrobotnym utworzyć własne Indywidualne Plany Działania. Warto podkreślić kluczową rolę doradców w takiej formie pomocy świadczonej klientom, gdyż w świetle badań ewaluacyjnych po zakończeniu projektu, przeprowadzonych w 2005 roku przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), aktywizacja bezrobotnych w zakresie podwyższenia wykształcenia wzrosła do 41% a zatrudnienie do 40%. Zdaniem PARP, wszystkie elementy projektu, a więc tworzenie IPD, samodzielna klienta w budowaniu własnego Portfolio, spotkania z doradcami, udział w szkoleniu i subsydiowanym zatrudnieniu ocenione zostały przez większość respondentów jako przydatne w granicach od 77% do 86%.

Dobre rezultaty uzyskane w wyniku tego projektu zaowocowały powtó-rzeniem go w innych powiatowych urzędach pracy. Ta pozytywna opinia miała wpływ na wprowadzenie do codziennej pracy doradców zawodowych powiatowych urzędów usługi pod nazwą Indywidualny Plan Działania pracy, zakładając na uzyskanie podobnych co w projekcie, efektów. Wprowadzając do zadań doradców tę formę pomocy, nie uwzględniono warunków i możliwości jakie mieli doradcy zawodowi uczestniczący w projekcie @lternatywa.

Okazało się bowiem, że bezrobotni, mimo profesjonalnej pomocy doradców nie mogli wdrażać swojego IPD, ponieważ nie dysponowali takimi możliwościami wyboru, jakie mieli ich koledzy i koleżanki uczestniczący w projekcie. Warto podkreślić, że doradcy zawodowi realizujący projekt @lternatywa, dysponowali dużym wymiarem czasu na świadczenie pomocy klientowi. Tym samym, doradcy PUP w projekcie tym mogli potraktować doradztwo jako proces a nie jako jednorazową akcję, tak jak to na ogół się dzieje w powiatowych urzędach pracy gdy, gdy jest duża liczba bezrobotnych oczekujących pomocy, a zasoby kadrowe doradców ograniczone.

Warto jednakże podkreślić, że od 1 listopada 2005 roku Indywidualny Plan Działania znalazł się w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako jedna z form wsparcia dla klientów powiatowych urzędów pracy. Natomiast od 1 lutego 2009 roku wszedł w życie obowiązek przygotowania i realizowania indywidualnych planów działania przez osoby bezrobotne pozostające nieprzerwanie zarejestrowane przez 180 dni. Na przygotowanie IPD doradcy mają maksymalnie 30 dni. Dla pozostałych osób bezrobotnych lub poszukujących pracy IPD jest opcjonalne. Decyzja ta postawiła nieliczną kadrę doradców zawodowych powiatowych urzędów pracy w trudnej sytuacji, ponieważ udzielenie pomocy dość licznej grupie bezrobotnych w przygotowaniu przez nich IPD w tak krótkim czasie nie było realne. W związku z powyższym IPD jako skuteczna forma pomocy bezrobotnym w realizowanych projektach, przeniesiona do codziennej pracy urzędów pracy i sformalizowana przepisami, przestała być postrzegana nie jako skuteczna forma pomocy, ale uciążliwy obowiązek. Doradcy zgodnie podkreślają, że podejście zwane potocznie IPD, sprawdza się podczas realizacji projektów unijnych.

2. Profesjonalizacja doradztwa kariery w kontekście zmian społeczno-gospodarczych

2.1. Ewolucja doradztwa zawodowego w stronę doradztwa kariery

Historia doradztwa zawodowego w Polsce i na świecie pokazuje, że była to dziedzina mocno zakorzeniona w kontekście instytucjonalnym i ekonomicznym, odpowiadająca na potrzeby przemysłowego społeczeństwa, w którym zawód był przypisany do konkretnego miejsca i roli społecznej. W ujęciu tradycyjnym doradztwo miało charakter dopasowujący – jego celem było możliwie trafne przyporządkowanie jednostki do istniejących struktur zatrudnienia, w oparciu o ocenę jej zdolności, zainteresowań i predyspozycji psychofizycznych. Dominowały modele diagnostyczno-analityczne (np. paradygmat dopasowania cech i wymagań), a głównym zadaniem doradcy było wspieranie klienta w dokonaniu decyzji edukacyjno-zawodowej. Współczesne realia społeczno-gospodarcze diametralnie zmieniły ten krajobraz. Praca przestała być strukturą statyczną – coraz częściej jest procesem projektowym, hybrydowym, elastycznym, wymagającym adaptacji, a nie trwałego dopasowania. Życie zawodowe jednostki rozciąga się na wiele dekad i obejmuje liczne zmiany – branży, specjalizacji, formy zatrudnienia, miejsca pracy czy roli zawodowej. W takim środowisku model klasyczny przestaje być wystarczający – potrzebna jest nowa filozofia doradztwa, skoncentrowana na osobie, a nie na rynku.

Doradztwo kariery, które wyłania się z tej potrzeby, akcentuje przede wszystkim rozwój kompetencji zarządzania sobą w zmianie (career management skills), umiejętność podejmowania refleksyjnych decyzji, uczenia się przez całe życie oraz rozumienia swojej ścieżki zawodowej jako elementu tożsamości i samorealizacji. Kluczowe staje się nie tylko to, jaki zawód wybieram, ale także w jaki sposób uczyć się go wykonywać, jak reaguję na zmiany i jak mogę przekształcać swoje zasoby w odpowiedzi na nowe wyzwania. Doradztwo kariery ma więc charakter

procesualny, relacyjny i holistyczny – opiera się na dialogu, wspólnym planowaniu, towarzyszeniu klientowi, a nie jednorazowej diagnozie. Współczesne koncepcje doradztwa kariery – takie jak teoria narracyjna Marka Savickasa, podejście konstruktywistyczne Jamesa Peavy’ego oraz koncepcja kapitału kariery Bogdana Bańki – zwracają uwagę na konieczność odejścia od obiektywnych, zewnętrznych wskaźników „sukcesu zawodowego” na rzecz subiektywnego sensu, tożsamości i narracji budowanej przez klienta.

Teoria narracyjna Savickasa zakłada, że człowiek tworzy swoją karierę poprzez opowieści, które konstruuje na temat własnych doświadczeń, wartości, ról społecznych i celów życiowych. Kluczowym elementem tej teorii jest tzw. life-design, czyli projektowanie życia, w którym doradca pomaga klientowi zrozumieć, kim jest, kim chce się stać i jak może poprzez działania zawodowe realizować swój potencjał i wartości. Proces doradczy polega na eksploracji historii życiowej, wydobywaniu motywów przewodnich (np. tematów dominujących w dzieciństwie, bohaterów życiowych) i konstruowaniu spójnej opowieści o sobie w przyszłości.

Z kolei konstruktywistyczne podejście Peavy’ego koncentruje się na dialogu i współtworzeniu znaczeń w relacji doradczej. Według tego podejścia nie istnieje jedna obiektywna „prawda” o karierze – decyzje zawodowe są tworzone w procesie interakcji, w którym klient i doradca wspólnie budują kontekst rozumienia sytuacji zawodowej. Ważna jest elastyczność, uważność na język, kultura komunikacji i gotowość do zmiany perspektywy. Konstruktywizm kładzie nacisk na empowerment – wzmacnianie sprawczości klienta i jego poczucia wpływu na życie zawodowe.

Z kolei koncepcja kapitału kariery Bańki opiera się na rozumieniu kariery jako zasobu, który jednostka rozwija w sposób ciągły, wykorzystując swoje kompetencje, wiedzę, relacje i doświadczenia w celu adaptacji do zmieniających

się warunków życia zawodowego. Bańka wyróżnia komponenty kapitału kariery: informacyjny, adaptacyjny, decyzyjny i relacyjny – a ich poziom warunkuje zdolność jednostki do podejmowania trafnych wyborów, radzenia sobie z kryzysami i elastycznego reagowania na zmiany rynku pracy. Rozwijanie kapitału kariery staje się zatem podstawową funkcją współczesnego doradztwa – wykraczającą poza prostą diagnozę, a obejmującą długofalowy proces wspierania klienta w samorozwoju i zarządzaniu własnym potencjałem, biografii, kontekstów społeczno-kulturowych oraz dynamicznego charakteru wyborów edukacyjno-zawodowych. Doradca nie jest już tylko „ekspertem od testów”, ale staje się partnerem wspierającym klienta w odkrywaniu sensu pracy, projektowaniu przyszłości i radzeniu sobie z niepewnością. Taka perspektywa poszerza pole działań doradczych i czyni je bliższym nowoczesnym formom wsparcia psychologicznego i coachingowego.

2.2. Kompetencje nowoczesnego doradcy: ku integracji teorii i praktyki

Współczesny doradca kariery działa w warunkach dynamicznych zmian społecznych, technologicznych i gospodarczych. Aby skutecznie wspierać klientów, musi nie tylko posiadać umiejętności diagnozowania i analizy danych, ale również być przygotowany do elastycznego reagowania na różnorodne potrzeby, konteksty życiowe i biografie zawodowe. Kompetencje nowoczesnego doradcy wykraczają zatem poza tradycyjne ramy edukacji psychologiczno-pedagogicznej i obejmują zarówno twarde umiejętności diagnostyczne, jak i miękkie kompetencje relacyjne, komunikacyjne oraz refleksyjność zawodową.

Kluczowym aspektem profesjonalizacji jest zdolność integracji wiedzy teoretycznej z praktyką doradczą. Doradca powinien być świadomy różnych podejść teoretycznych (np. poznawczo-behawioralnych, systemowych,

narracyjnych, konstruktywistycznych) i potrafić dobrać narzędzia oraz metody pracy adekwatne do indywidualnej sytuacji klienta. To oznacza odejście od stosowania schematycznych procedur na rzecz kreatywnego i odpowiedzialnego projektowania interwencji doradczej. Umiejętność krytycznej refleksji nad teorią i własną praktyką staje się jednym z kluczowych elementów dojrzałości zawodowej. Nowoczesny doradca musi także rozumieć zmieniający się charakter pracy – elastyczność zatrudnienia, cyfryzację, automatyzację, pracę zdalną, zatrudnienie projektowe, freelancing – i potrafić przygotować klienta do funkcjonowania w takim środowisku. Oznacza to konieczność rozwijania kompetencji w zakresie coachingu kariery, uczenia strategii radzenia sobie ze zmianą, wspierania w procesach przekwalifikowania, rozwoju osobistego i projektowania ścieżki edukacyjno-zawodowej w sposób ciągły.

Ważną kompetencją jest również umiejętność pracy z różnorodnymi grupami odbiorców: młodzieżą, dorosłymi, osobami z niepełnosprawnościami, migrantami, osobami powracającymi na rynek pracy czy pracującymi w niestandardowych formach zatrudnienia. Doradca musi być wrażliwy na kontekst społeczno-kulturowy klienta, uwzględniać jego doświadczenia i system wartości, a także przeciwdziałać stereotypizacji i wykluczeniu.

W literaturze podkreśla się także rolę tzw. kompetencji przyszłości (21st century skills), które powinny być obecne również w profilu doradcy. Do najczęściej wymienianych należą: kreatywność – rozumiana jako zdolność do generowania nowych rozwiązań, elastycznego myślenia i adaptacji podejść w zależności od zmieniających się warunków pracy z klientem; krytyczne myślenie – zdolność do analizy i oceny informacji, odróżniania faktów od opinii, kwestionowania stereotypów i schematów decyzyjnych; umiejętność pracy zespołowej – obejmująca współdziałanie z innymi doradcami, nauczycielami, rodzicami, instytucjami rynku pracy i klientami w duchu partnerstwa i komunikacji;

rozwiązywanie problemów – w tym sytuacji trudnych i nieoczywistych, takich jak brak motywacji klienta, konflikty między jego celami a realiami rynku czy potrzeba zmiany perspektywy działania; oraz kompetencje komunikacji międzykulturowej – czyli umiejętność porozumiewania się z osobami z różnych środowisk, kultur, narodowości i stylów funkcjonowania, z poszanowaniem różnic i otwartością na odmienne wartości. Te kompetencje stanowią dziś nie tylko zestaw pożądanych cech doradcy, ale także cel w pracy z klientem – to właśnie one pozwalają młodzieży i dorosłym skutecznie poruszać się w nieprzewidywalnym świecie kariery, rozwijać się w sposób ciągły i samodzielnie podejmować odpowiedzialne decyzje zawodowe. Coraz większe znaczenie mają również kompetencje cyfrowe – obsługa narzędzi online, platform diagnostycznych, narzędzi do projektowania ścieżek kariery, a także umiejętność korzystania z zasobów otwartych (OER), danych rynkowych i platform rozwoju kompetencji.

W kontekście powyższego, doradca staje się nie tylko realizatorem określonych procedur, ale aktywnym współtwórcą procesu zmiany, animatorem rozwoju, edukatorem, mentorem i partnerem klienta w drodze do świadomego i odpowiedzialnego życia zawodowego.

2.3. Profesjonalizacja doradztwa: od urzędnika do lidera zmiany

W tradycyjnym ujęciu doradca zawodowy często pełnił funkcję administracyjną, związaną z realizacją polityk zatrudnienia, kierowaniem osób bezrobotnych do odpowiednich form aktywizacji zawodowej lub pomocą w wyborze zawodu w szkole. Rola ta była silnie osadzona w strukturach instytucjonalnych i miała charakter reaktywny – doradca odpowiadał na zgłoszoną potrzebę lub problem klienta, działając w ograniczonym zakresie decyzyjności i wpływu na system.

Współczesne wyzwania rynku pracy oraz transformacje społeczne i technologiczne wymuszają jednak istotne przewartościowanie tej roli. Nowoczesny doradca przestaje być urzędnikiem administrującym procedurami, a staje się liderem zmiany – osobą, która potrafi aktywnie inspirować klientów, projektować innowacyjne formy wsparcia, reagować na złożone sytuacje życiowe oraz współtworzyć strategie rozwoju lokalnych i regionalnych społeczności. Oznacza to przejście od podejścia biurokratycznego do holistycznego, empatycznego i angażującego. Lider zmiany w doradztwie to osoba, która potrafi budować relacje, inicjować nowe działania, adaptować rozwiązania do kontekstu i przewidywać przyszłe wyzwania. Dysponuje kompetencjami diagnozy społecznej i zawodowej, umie poruszać się w różnych środowiskach instytucjonalnych i kulturowych, a także angażować interesariuszy – pracodawców, edukatorów, instytucje publiczne, organizacje społeczne – w proces wspierania klienta. W tym sensie doradca działa jako ogniwo łączące różne sektory – edukacji, rynku pracy, zdrowia psychicznego, polityki społecznej – i potrafi je zintegrować wokół potrzeb jednostki. Profesjonalizacja oznacza również rozwój standardów zawodowych i środowiskowego etosu pracy. Doradca jako profesjonalista uczestniczy w społecznościach praktyków, dąży do ustawicznego rozwoju zawodowego, korzysta z superwizji, szkoleń i wymiany doświadczeń. Bierze udział w tworzeniu kodeksów etycznych, rekomendacji, katalogów kompetencji i systemów akredytacji – co sprzyja budowaniu spójnej tożsamości zawodowej. Przykładem takich działań w Polsce są inicjatywy podejmowane przez Narodowe Forum Doradztwa Kariery oraz środowiska akademickie i branżowe.

W kontekście rosnącej złożoności rzeczywistości zawodowej i edukacyjnej rola doradcy nie tylko zyskuje na znaczeniu, ale również wymaga nowej jakości – strategicznego myślenia, postawy innowacyjnej, odwagi do działania w warunkach niepewności oraz umiejętności tworzenia wartości społecznej. Lider

zmiany to doradca, który nie tylko wspiera – ale realnie wpływa na kształt systemu, w którym działa.

2.4. Systemowe zintegrowanie doradztwa z edukacją i rynkiem pracy

Jednym z kluczowych wyzwań rozwojowych dla współczesnego poradnictwa zawodowego i doradztwa kariery jest jego pełniejsze włączenie w struktury systemowe edukacji, rynku pracy oraz wsparcia społecznego. Obecnie doradztwo funkcjonuje często w sposób fragmentaryczny – różne instytucje (szkoły, uczelnie, urzędy pracy, centra aktywizacji, organizacje pozarządowe) oferują usługi doradcze, ale brak spójności w podejściu, standardach, ciągłości wsparcia i koordynacji pomiędzy nimi. To prowadzi do powielania działań, niespójnych efektów oraz utrudnionego dostępu do usług dla obywateli. Współczesne koncepcje integracji doradztwa wskazują na konieczność budowania zharmonizowanego systemu usług doradczych, w którym klient może korzystać ze wsparcia w sposób ciągły, niezależnie od momentu życia – od etapu szkolnego, przez studia, zatrudnienie, przekwalifikowanie, aż po etap przechodzenia na emeryturę. Doradztwo powinno funkcjonować jako uniwersalna usługa publiczna, na wzór systemu opieki zdrowotnej, dostępna dla każdego, z jasno określonymi punktami kontaktu, ścieżkami wsparcia i zasobami informacyjnymi. Zintegrowanie doradztwa z edukacją formalną oznacza m.in. wprowadzenie spójnych ram programowych, obowiązkowej obecności doradcy w placówkach edukacyjnych (od szkoły podstawowej po uczelnie wyższe), rozwój kompetencji nauczycieli w zakresie wsparcia kariery uczniów oraz budowanie narzędzi, które łączą diagnozę edukacyjną z planowaniem zawodowym. W modelach europejskich (np. fińskim czy holenderskim) doradztwo stanowi integralny komponent systemu edukacyjnego, a uczniowie mają systematyczny kontakt z profesjonalnymi doradcami.

Z kolei integracja z rynkiem pracy wymaga bliskiej współpracy doradców z pracodawcami, izbami gospodarczymi, agencjami zatrudnienia, firmami szkoleniowymi i innymi podmiotami otoczenia gospodarczego. Celem takiej współpracy powinno być nie tylko dopasowanie kompetencji kandydatów do oczekiwań rynku, ale także wczesne wykrywanie trendów, wspólne projektowanie ścieżek kształcenia i tworzenie programów rozwoju kompetencji miękkich i cyfrowych. Doradztwo kariery może też pełnić funkcję mostu między światem edukacji a światem pracy – pomagając klientom zrozumieć wymagania zawodowe, ocenić swoje zasoby i stworzyć realistyczny plan działania.

Zbudowanie zintegrowanego systemu doradztwa wymaga również infrastruktury cyfrowej – wspólnych platform diagnostycznych, systemów gromadzenia danych, profili kompetencyjnych, repozytoriów kwalifikacji i narzędzi komunikacji między instytucjami. Rozwiązania takie jak Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK), e-mapa karier czy systemy bilansu kompetencji to pierwsze kroki w tym kierunku. Konieczne jest jednak ich dalsze rozwijanie, udostępnianie, promocja i integracja w ramach wspólnej polityki publicznej. Docelowo doradztwo powinno przestać być odrębną usługą „na żądanie”, a stać się stałym komponentem rozwoju obywatela – wspierającym jego decyzje edukacyjne, zawodowe i życiowe w sposób holistyczny, długofalowy i dostępny dla każdego.

3. Aktualny stan narzędzi diagnozy w doradztwie zawodowym

3.1. Przegląd najczęściej wykorzystywanych narzędzi (testy predyspozycji zawodowych, kwestionariusze kompetencji, profile osobowościowe)

W Polsce wykorzystywane są różnorodne narzędzia diagnozy w doradztwie zawodowym, które umożliwiają rozpoznanie cech osobowościowych, preferencji zawodowych, kompetencji miękkich oraz gotowości do podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych. Choć wiele z tych narzędzi powstało w nurcie psychologicznym i psychometrycznym, to wciąż znaczna część stosowanych rozwiązań opiera się na tradycyjnych, papierowych wersjach testów, co ogranicza ich dostępność i funkcjonalność w nowoczesnym, cyfrowym środowisku pracy doradcy.

Do najczęściej wykorzystywanych narzędzi należą:

- A. Kwestionariusze zainteresowań zawodowych – takie jak Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ), który pozwala na identyfikację preferowanych obszarów aktywności zawodowej. KZZ bazuje na typologii Hollanda (RIASEC) i jest szeroko stosowany w poradnictwie dla młodzieży i dorosłych.
- B. Testy osobowości i temperamentu – w tym m.in. Testy Wielkiej Piątki (NEO-FFI), Testy Osobowości Eysencka (EPQ-R), które umożliwiają ocenę dominujących cech jednostki i ich wpływu na preferencje zawodowe oraz style pracy.
- C. Testy zdolności i inteligencji – np. Bateria APIS-Z (do oceny zdolności intelektualnych i potencjału edukacyjnego), Test Matryc Ravena, Testy

logiczne i analityczne wykorzystywane w badaniach predyspozycji poznawczych.

- D. Skale psychometryczne oceny kompetencji miękkich – np. Skala Motywacji Osiągnięć, Skala Poczucia Skuteczności, Kwestionariusz Proaktywności, Kwestionariusz Wartości i Preferencji – stosowane do określania cech decydujących o gotowości do działania w różnych warunkach zawodowych.
- E. Kwestionariusze kompetencji przedsiębiorczych i społecznych – np. Kwestionariusz Zdolności Przedsiębiorczych, Kwestionariusz Kompetencji Społecznych, często wykorzystywane w programach aktywizacji zawodowej młodzieży oraz osób długotrwale bezrobotnych.
- F. Kwestionariusze diagnostyczne opracowane w ramach projektów UE – np. narzędzia wypracowane przez NFDK, SWPS i inne ośrodki akademickie w ramach projektów innowacyjnych, takich jak IPD (Indywidualne Plany Działania), zestawy do diagnozy klientów 50+, kobiet wchodzących na rynek pracy czy osób z niepełnosprawnościami.

Choć narzędzia te są merytorycznie poprawne i metodycznie ugruntowane, ich cyfrowe odpowiedniki są nieliczne. W większości przypadków doradcy wciąż pracują z wersjami papierowymi lub w arkuszach Excel, co utrudnia analizę danych, porównywanie wyników czy szybkie generowanie raportów. W niektórych przypadkach opracowano jedynie prototypy wersji cyfrowych lub niekomercyjne narzędzia udostępniane lokalnie (np. w poradniach psychologiczno-pedagogicznych czy projektach pilotażowych).

Dodatkowo należy zauważyć, że brak jest centralnej bazy narzędzi cyfrowych dla doradców zawodowych. Nie istnieje zintegrowana platforma z narzędziami online, które umożliwiałyby pracę z klientem w czasie rzeczywistym, zapisy wyników, porównywanie diagnoz, czy przysyłanie wyników między doradcami pracującymi w różnych instytucjach (np. szkołach, OHP, urzędach pracy). Taki stan rzeczy

znacząco obniża efektywność systemu poradnictwa zawodowego i utrudnia jego profesjonalizację.

W tym kontekście należy również podkreślić konieczność zapewnienia dostępności narzędzi dla osób ze szczególnymi potrzebami – np. z niepełnosprawnościami poznawczymi czy językowymi – co obecnie jest możliwe tylko w nielicznych przypadkach. Obecny stan narzędzi diagnozy w doradztwie zawodowym w Polsce można zatem określić jako częściowo rozwinięty pod względem merytorycznym, ale znacznie opóźniony pod względem cyfryzacji, standaryzacji i dostępności online. W dalszych częściach ekspertyzy zaprezentowane zostaną przykłady dostępnych rozwiązań cyfrowych, potrzeby instytucji szkoleniowych oraz rekomendacje modernizacji narzędzi.

Kwestionariusze zainteresowań zawodowych stanowią podstawowe narzędzie w diagnozowaniu preferencji klientów doradztwa zawodowego.

- A. Jednym z najbardziej rozpowszechnionych narzędzi w Polsce jest Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ), opracowany przez Instytut Badań Edukacyjnych. KZZ oparty jest na teorii typów zawodowych Johna L. Hollanda, znanej jako model RIASEC. Teoria typów zawodowych Johna L. Hollanda, znana jako model RIASEC, jest jedną z najczęściej wykorzystywanych koncepcji psychologicznych w doradztwie zawodowym na świecie. Holland zakładał, że zarówno osoby, jak i środowiska pracy, można sklasyfikować według sześciu podstawowych typów: realistyczny (R), badawczy (I), artystyczny (A), społeczny (S), przedsiębiorczy (E) oraz konwencjonalny (C). Każdy z tych typów reprezentuje określony zestaw cech, preferencji, stylów działania oraz wartości zawodowych.

Zgodność pomiędzy typem osobowości jednostki a typem środowiska pracy prowadzi, według Hollanda, do większego zadowolenia z pracy, lepszej

wydajności, stabilności zawodowej oraz mniejszego ryzyka wypalenia zawodowego. Przykładowo, osoba o typie "społecznym" będzie preferowała pracę wymagającą kontaktów międzyludzkich, pomagania innym i współpracy, natomiast osoba o typie "realistycznym" odnajdzie się lepiej w środowisku wymagającym pracy manualnej lub technicznej, z jasnymi strukturami i zadaniami. Model RIASEC jest podstawą wielu narzędzi diagnostycznych, w tym również wspomnianego wcześniej Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych (KZZ), oraz znajduje zastosowanie w projektowaniu ścieżek kariery, tworzeniu poradników zawodowych, klasyfikacjach zawodów, jak również w narzędziach informatycznych, takich jak system O*NET w Stanach Zjednoczonych. Jego uniwersalność, prostota i możliwość adaptacji do różnych grup wiekowych i kulturowych sprawiają, że pozostaje jednym z kluczowych fundamentów nowoczesnego doradztwa kariery.

W trakcie badania użytkownik ocenia stopień swojego zainteresowania różnorodnymi czynnościami i aktywnościami zawodowymi. Na podstawie udzielonych odpowiedzi system przypisuje osobę do odpowiednich typów RIASEC, co umożliwia określenie, w jakich środowiskach pracy może najlepiej funkcjonować i jakie zawody są zgodne z jej preferencjami. KZZ może być stosowany zarówno w pracy indywidualnej, jak i grupowej, i znajduje zastosowanie w poradnictwie szkolnym, akademickim oraz instytucjach rynku pracy.

Kwestionariusz ten został również zaadaptowany do różnych grup wiekowych i poziomów edukacyjnych, a jego cyfrowe wersje są rozwijane w ramach projektów edukacyjnych, takich jak e-mapa karier czy narzędzia platformy Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Mimo to, jego wykorzystanie w pełni cyfrowej formie jest nadal ograniczone i często wymaga wsparcia doradcy w interpretacji wyników, co stanowi wyzwanie dla pełnej automatyzacji diagnozy w tym zakresie.

- B. Testy osobowości i temperamentu – w tym m.in. Testy Wielkiej Piątki (NEO-FFI), Testy Osobowości Eysencka (EPQ-R), które umożliwiają ocenę dominujących cech jednostki i ich wpływu na preferencje zawodowe oraz style pracy. W praktyce doradztwa zawodowego testy osobowości stanowią istotny element diagnozy psychologicznej, ponieważ dostarczają informacji o wewnętrznych cechach jednostki, które wpływają na jej sposób funkcjonowania w środowisku pracy, podejmowanie decyzji, reakcje na stres oraz relacje interpersonalne.

Test NEO-FFI (NEO Five-Factor Inventory) bazuje na modelu Wielkiej Piątki, który wyróżnia pięć podstawowych wymiarów osobowości: neurotyczność (N), ekstrawersję (E), otwartość na doświadczenie (O), ugodowość (A) oraz sumienność (C). W kontekście doradztwa zawodowego szczególne znaczenie mają takie cechy jak sumienność (związana z organizacją, samodyscypliną i niezawodnością), ekstrawersja (odpowiednia dla zawodów wymagających kontaktów z ludźmi) czy neurotyczność (która może wpływać na podatność na stres zawodowy).

Test Osobowości Eysencka (EPQ-R) koncentruje się na trzech wymiarach: ekstrawersji–introwersji, neurotyczności–stabilności emocjonalnej oraz psychotyzmie (odpowiedzialnym za impulsywność, nonkonformizm i agresję). Wersja testu została dostosowana do warunków polskich i wykorzystywana jest w praktyce psychologicznej oraz doradczej. Wyniki EPQ-R pozwalają doradcy zawodowemu rozpoznać ogólny profil osobowości klienta i wskazać zawody, które odpowiadają jego strukturze emocjonalno-społecznej.

Choć testy te są powszechnie stosowane przez psychologów, ich wykorzystanie przez doradców zawodowych wymaga odpowiedniego przygotowania, a w niektórych przypadkach – uprawnień zawodowych. Z tego względu część instytucji doradczych korzysta z uproszczonych wersji testów lub narzędzi

inspirowanych modelami psychologicznymi, ale dostosowanych do pracy z klientem bez konieczności głębokiej interpretacji klinicznej.

Warto również zauważyć, że cyfrowe wersje testów osobowości są wciąż rzadkością w sektorze publicznym. Komercyjne platformy rekrutacyjne oferują często własne wersje testów opartych na modelu Wielkiej Piątki lub testach stylów pracy (np. 16 Personalities), jednak nie są one wystandaryzowane ani dostosowane do potrzeb doradztwa edukacyjno-zawodowego. Dlatego istotnym wyzwaniem w zakresie cyfryzacji doradztwa jest nie tylko digitalizacja samych testów, ale również przygotowanie systemów wspomagających interpretację wyników przez doradców niemających przygotowania psychologicznego.

C. Testy zdolności i inteligencji – np. Bateria APIS-Z (do oceny zdolności intelektualnych i potencjału edukacyjnego), Test Matrycy Ravena, Testy logiczne i analityczne wykorzystywane w badaniach predyspozycji poznawczych.

Testy zdolności poznawczych i inteligencji stanowią ważny element diagnostyki doradczej, szczególnie w procesach planowania edukacyjno-zawodowego, rekrutacji na studia, a także w ocenie predyspozycji do nauki w systemie dualnym lub na określonych stanowiskach wymagających określonego poziomu myślenia analitycznego. W kontekście doradztwa zawodowego pozwalają na ocenę potencjału jednostki do przyswajania wiedzy, rozwiązywania problemów i adaptacji do złożonych wymagań poznawczych.

Jednym z najczęściej stosowanych narzędzi jest Bateria APIS-Z (Analiza Przekształceń i Skojarzeń – wersja dla osób dorosłych i młodzieży starszej), która służy do pomiaru inteligencji skryzalizowanej i płynnej. Bateria zawiera zadania z zakresu rozumowania werbalnego, logicznego, przestrzennego i numerycznego, co pozwala na szeroką ocenę zdolności intelektualnych. APIS-Z wykorzystywana

jest w poradnictwie zawodowym, edukacyjnym, a także w procesach rekrutacyjnych. Test ma ugruntowaną trafność i rzetelność, a jego wyniki mogą być porównywane ze staninową skalą odniesienia.

Innym przykładem jest Test Matryc Ravena, który bada tzw. inteligencję niewerbalną – zdolność dostrzegania relacji i zasad logicznych pomiędzy elementami. Test składa się z matryc, w których badany wybiera brakujący element na podstawie analogii i ciągów logicznych. Narzędzie to jest kulturowo neutralne i często stosowane w międzynarodowych badaniach porównawczych oraz w pracy z osobami o różnym pochodzeniu kulturowym czy językowym.

W doradztwie zawodowym wykorzystuje się również testy logiczne i analityczne, które badają zdolność do rozumowania dedukcyjnego, wyciągania wniosków, analizy danych tekstowych lub liczbowych. Testy te są szczególnie przydatne w diagnozowaniu predyspozycji do zawodów technicznych, analitycznych, związanych z informatyką, inżynierią czy finansami.

Zaletą tych narzędzi jest ich obiektywność i standaryzacja, jednak ich wykorzystanie często ogranicza się do środowisk akademickich, poradni psychologicznych lub rekrutacji korporacyjnych. W instytucjach rynku pracy i poradnictwie szkolnym ich dostępność jest niska, głównie ze względu na koszty licencji, brak szkoleń lub brak cyfrowych wersji możliwych do zastosowania w pracy zdalnej. Podobnie jak w przypadku testów osobowości, istnieje potrzeba dostosowania tych narzędzi do formy elektronicznej, z automatycznym generowaniem wyników oraz modułami wspierającymi interpretację przez doradców. Niezwykle istotne jest też zapewnienie dostępności wyników w systemie zarządzania informacją o kliencie, co umożliwi ich wykorzystanie w tworzeniu indywidualnych planów kariery i raportów dla instytucji wspierających zatrudnienie.

- D. Skale psychometryczne oceny kompetencji miękkich – np. Skala Motywacji Osiągnięć, Skala Poczucia Skuteczności, Kwestionariusz Proaktywności, Kwestionariusz Wartości i Preferencji – stosowane do określania cech decydujących o gotowości do działania w różnych warunkach zawodowych.

Kompetencje miękkie, takie jak motywacja wewnętrzna, inicjatywa, odporność psychiczna czy umiejętność podejmowania decyzji, odgrywają coraz większą rolę na współczesnym rynku pracy. Skale psychometryczne pozwalają na ich rzetelną i trafną ocenę, co jest niezwykle istotne w kontekście doradztwa zawodowego – zwłaszcza w pracy z osobami młodymi, bez doświadczenia zawodowego lub w sytuacjach przejściowych na rynku pracy.

Skala Motywacji Osiągnięć mierzy poziom wewnętrznej potrzeby osiągania celów, wytrwałości i dążenia do doskonałości. Jest wykorzystywana do oceny gotowości jednostki do podejmowania wyzwań edukacyjnych i zawodowych, a także jako wskaźnik potencjalnego zaangażowania w rozwój osobisty i zawodowy.

Skala Poczucia Skuteczności (General Self-Efficacy Scale), oparta na koncepcji Alberta Bandury, ocenia przekonanie jednostki o jej zdolności do skutecznego radzenia sobie z trudnymi sytuacjami oraz osiągania zamierzonych celów. Osoby z wysokim poczuciem skuteczności wykazują większą wytrwałość w działaniu, lepiej radzą sobie ze stresem i częściej podejmują działania rozwojowe. Skala ta jest szczególnie przydatna w diagnozowaniu potencjału do samodzielnego planowania kariery i pokonywania barier na rynku pracy.

Kwestionariusz Proaktywności służy do oceny tendencji do samodzielnego inicjowania zmian w otoczeniu zawodowym i życiowym. Proaktywność jest uznawana za kluczową kompetencję przyszłości, związaną z elastycznością, innowacyjnością i gotowością do uczenia się przez całe życie. Wyniki tego

narzędzia wspomagają identyfikację klientów, którzy wykazują potencjał leaderski lub predyspozycje do pełnienia ról samodzielnych i decyzyjnych.

Kwestionariusze wartości i preferencji zawodowych, takie jak Kwestionariusz Wartości Zawodowych Supera, pomagają określić system wartości klienta – czyli to, co jest dla niego najważniejsze w pracy: bezpieczeństwo, prestiż, niezależność, relacje, osiągnięcia. Znajomość wartości zawodowych ma kluczowe znaczenie dla dopasowania klienta do określonego środowiska pracy oraz budowania długofalowego planu kariery.

Skale psychometryczne oceny kompetencji miękkich są szczególnie przydatne w pracy z klientami wymagającymi wsparcia w zakresie motywacji, planowania oraz gotowości do zmiany. Ich stosowanie wymaga jednak odpowiedniego przygotowania doradców oraz – co istotne – odpowiednich narzędzi informatycznych umożliwiających sprawną analizę i interpretację wyników. Obecnie większość tych skal funkcjonuje w wersjach papierowych lub jako proste arkusze Excel, co ogranicza ich użyteczność w pracy zdalnej i grupowej. Digitalizacja tych narzędzi stanowi więc istotny krok w stronę unowocześnienia doradztwa zawodowego w Polsce.

E. Kwestionariusze kompetencji przedsiębiorczych i społecznych – np. Kwestionariusz Zdolności Przedsiębiorczych, Kwestionariusz Kompetencji Społecznych, często wykorzystywane w programach aktywizacji zawodowej młodzieży oraz osób długotrwale bezrobotnych. W warunkach współczesnego rynku pracy, który coraz częściej premiuje samodzielność, elastyczność, inicjatywę i umiejętność współpracy, ocena kompetencji przedsiębiorczych i społecznych nabiera szczególnego znaczenia. Kwestionariusze badające tego typu cechy pozwalają na identyfikację predyspozycji do prowadzenia własnej działalności gospodarczej, pełnienia

ról przywódczych oraz skutecznego funkcjonowania w zespołach i organizacjach.

Kwestionariusz Zdolności Przedsiębiorczych (KZP) mierzy poziom takich cech jak innowacyjność, podejmowanie ryzyka, zaradność, orientacja na cel, elastyczność oraz zdolności organizacyjne. Jest szczególnie przydatny w pracy z młodzieżą kończącą edukację formalną, osobami powracającymi na rynek pracy lub planującymi otwarcie działalności gospodarczej. Wyniki kwestionariusza mogą wskazywać na mocne strony klienta w zakresie myślenia strategicznego, samodzielności oraz gotowości do pracy na własny rachunek.

Kwestionariusz Kompetencji Społecznych (KKS) służy do pomiaru umiejętności interpersonalnych, w tym komunikacji, współpracy, asertywności, negocjacji oraz rozwiązywania konfliktów. Kompetencje społeczne są nieodzowne w niemal każdym środowisku pracy – niezależnie od branży – a ich deficyty często stanowią barierę w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia. Narzędzie to jest wykorzystywane zarówno w poradnictwie indywidualnym, jak i w projektach grupowych, m.in. w Ochotniczych Hufcach Pracy (OHP), centrach integracji społecznej oraz programach wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Oba typy kwestionariuszy mają duży potencjał diagnostyczny, jednak podobnie jak wiele innych narzędzi, są one najczęściej stosowane w wersjach papierowych, co ogranicza ich dostępność, szczególnie w środowiskach zdalnych i rozproszonych. Brakuje również jednolitego systemu ich cyfrowej analizy oraz możliwości integrowania wyników z szerszym profilem kompetencyjnym klienta. Wdrożenie cyfrowych wersji tych narzędzi – z funkcją generowania rekomendacji i raportów – stanowi istotne wyzwanie, ale również szansę na podniesienie jakości usług doradczych świadczonych w instytucjach rynku pracy.

F. Kwestionariusze diagnostyczne opracowane w ramach projektów UE – np. narzędzia wypracowane przez NFDK, SWPS i inne ośrodki akademickie w ramach projektów innowacyjnych, takich jak IPD (Indywidualne Plany Działania), zestawy do diagnozy klientów 50+, kobiet wchodzących na rynek pracy czy osób z niepełnosprawnościami. W ostatnich latach w Polsce powstało wiele wartościowych narzędzi diagnostycznych w ramach projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, realizowanych przez uczelnie, fundacje i instytucje rynku pracy. Ich celem było nie tylko wsparcie klientów o szczególnych potrzebach, ale również rozwój innowacyjnych rozwiązań w zakresie diagnozy i planowania kariery. Narzędzia te cechują się dużą praktycznością i często są lepiej dopasowane do lokalnych warunków niż tradycyjne, uniwersalne testy psychometryczne.

Jednym z przykładów są zestawy narzędzi do tworzenia Indywidualnych Planów Działania (IPD), które opracowano w projektach aktywizacyjnych realizowanych m.in. przez NFDK, Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE) czy SWPS. Narzędzia te umożliwiają doradcy i klientowi wspólne zaplanowanie kroków niezbędnych do osiągnięcia celu zawodowego, uwzględniając potrzeby, zasoby, ograniczenia oraz możliwości wsparcia. Często są one rozbudowane o moduły diagnozy motywacji, kompetencji miękkich i barier aktywizacji. W projektach skierowanych do klientów 50+ rozwijano narzędzia diagnozy potencjału aktywności zawodowej w kontekście ograniczeń zdrowotnych, zmniejszonej mobilności czy niskiej samooceny. Obejmowały one m.in. arkusze samooceny, testy stylu uczenia się, listy kontrolne do określenia gotowości do zmiany. Wspomagały również doradców w rekomendowaniu zawodów alternatywnych, mniej obciążających fizycznie i wymagających mniejszej presji czasowej.

Kobiety powracające na rynek pracy stanowiły szczególną grupę odbiorców wielu projektów EFS. W tym kontekście opracowywano narzędzia umożliwiające

identyfikację luki kompetencyjnej po przerwie zawodowej (np. związanej z macierzyństwem), testy elastyczności poznawczej i zawodowej, a także narzędzia oceny barier emocjonalnych (strach przed porażką, brak wsparcia otoczenia).

Dla osób z niepełnosprawnościami konstruowano z kolei narzędzia uproszczone, dostępne w wersji „easy-to-read” lub z tłumaczeniem na Polski Język Migowy, wspierane przez grafiki i systemy komunikacji alternatywnej. Projekty takie jak „Doradztwo bez barier” czy „Aktywni z niepełnosprawnością” pokazały, że możliwe jest skuteczne wspieranie tej grupy klientów bez konieczności upraszczania jakości merytorycznej diagnozy.

Mimo że narzędzia te powstały w ramach innowacyjnych i wartościowych projektów, ich dostępność po zakończeniu finansowania często bywa ograniczona. Brakuje systemu ich trwałego wdrożenia do praktyki instytucjonalnej oraz cyfryzacji, która umożliwiłaby ich szersze wykorzystanie. Stworzenie centralnej, dostępnej cyfrowo bazy takich narzędzi z modułami instruktażowymi i wsparciem metodycznym dla doradców byłoby istotnym krokiem w stronę profesjonalizacji doradztwa kariery w Polsce.

2.2. Narzędzia papierowe vs. narzędzia cyfrowe

Obecnie większość narzędzi diagnostycznych wykorzystywanych w doradztwie zawodowym w Polsce nadal funkcjonuje w formie papierowej. Choć wersje cyfrowe powstają i zyskują na popularności, to jednak w praktyce doradczej dominuje tradycyjna forma pracy z testem – drukowane arkusze, ręczne wypełnianie, obliczanie wyników i interpretacja na podstawie kluczy. Taki model działania ma swoje zalety – pozwala na bezpośredni kontakt z klientem, elastyczność w dostosowaniu narzędzia, brak konieczności infrastruktury informatycznej – jednak jego ograniczenia stają się coraz bardziej widoczne.

Narzędzia papierowe są czasochłonne, podatne na błędy w interpretacji, trudne do archiwizacji i analiz statystycznych. Ich stosowanie w warunkach pracy zdalnej lub hybrydowej jest praktycznie niemożliwe. Dodatkowo, tradycyjna forma testów ogranicza możliwości pracy z klientami z niepełnosprawnościami, którzy mogliby skorzystać z udogodnień cyfrowych, takich jak synteza mowy, możliwość powiększenia czcionki, tłumaczenia PJM czy interfejs easy-to-read.

Z drugiej strony, narzędzia cyfrowe oferują szereg korzyści: automatyczne przeliczanie wyników, natychmiastowe generowanie raportów, możliwość integracji z systemami zarządzania klientem (CRM), dostępność zdalna oraz potencjał do analizy porównawczej na poziomie instytucji, regionu czy grupy odbiorców. Platformy cyfrowe mogą również umożliwiać wypełnianie testów na różnych urządzeniach – komputerach, tabletach, a nawet smartfonach – co znacząco zwiększa ich dostępność i wygodę użytkowania. Cyfrowe wersje narzędzi mają także większy potencjał adaptacyjny – mogą być dynamicznie modyfikowane, aktualizowane i dopasowywane do nowych warunków rynkowych czy profili klientów. Dzięki zastosowaniu elementów interaktywnych (np. symulacje, scenariusze, testy sytuacyjne), możliwe jest angażowanie klientów w sposób, którego nie zapewniają tradycyjne narzędzia papierowe. Mimo to, rozwój narzędzi cyfrowych w Polsce jest nadal nierównomierny. Duża część instytucji doradczych nie dysponuje odpowiednią infrastrukturą, przeszkoleniem kadry ani środkami na zakup licencji. Również brak ustandaryzowanej bazy narzędzi cyfrowych, dostępnych dla różnych instytucji publicznych i pozarządowych, ogranicza możliwości ich wdrożenia na szeroką skalę.

Dlatego kluczowe znaczenie ma stworzenie i upowszechnienie nowoczesnych, zintegrowanych platform diagnostycznych, które będą dostępne bezpłatnie lub w ramach wsparcia systemowego dla doradców zawodowych, instytucji edukacyjnych i organizacji pozarządowych. Takie rozwiązania powinny łączyć

walory rzetelności psychometrycznej z dostępnością cyfrową i intuicyjnością obsługi, aby rzeczywiście wspierać proces doradczy w sposób nowoczesny i efektywny.

2.3. Dostępność narzędzi open-source vs. Komercyjnych

Na rynku doradztwa zawodowego dostępne są zarówno narzędzia komercyjne, jak i open-source, jednak ich dostępność, jakość i możliwość wykorzystania w pracy doradczej znacznie się różnią. Narzędzia komercyjne charakteryzują się wysoką jakością wykonania, zaawansowaną technologią (często w wersji cyfrowej), automatycznym raportowaniem oraz wsparciem technicznym i metodycznym ze strony producenta. Przykładem są narzędzia oferowane przez wydawnictwa psychologiczne (np. Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Sigma, Revas, Cubico) oraz komercyjne platformy oceny kompetencji (np. TestArmy, Assessio, MAPP). W wielu przypadkach testy te mają ugruntowaną rzetelność psychometryczną, są szeroko wykorzystywane w rekrutacji, doradztwie kariery i coachingu kariery. Wadą jest ich cena – dostęp do narzędzi jest często uzależniony od zakupu licencji, opłat za każde badanie, a także wymaga przeszkolenia i certyfikacji użytkownika.

Pracownia Testów Psychologicznych PTP to wiodący ośrodek w Polsce zajmujący się adaptacją, opracowywaniem i dystrybucją testów psychologicznych. W jej ofercie znajdują się m.in. testy inteligencji, osobowości, zdolności poznawczych i emocjonalnych, przydatne w kontekście doradztwa zawodowego i selekcji kandydatów. Narzędzia te są standaryzowane, mają wysoki poziom rzetelności i trafności, ale dostęp do nich wymaga kwalifikacji psychologicznych.

SIGMA to wydawnictwo, które oferuje m.in. Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, Testy Umiejętności Społecznych oraz narzędzia do oceny stylów

uczenia się i zarządzania sobą w czasie. Wiele z nich zostało dostosowanych do wersji cyfrowej, z możliwością automatycznego raportowania.

Revas tworzy symulacje biznesowe i gry edukacyjne, które pozwalają na ocenę kompetencji przedsiębiorczych i menedżerskich w środowisku edukacyjnym. Narzędzia Revas są wykorzystywane w szkołach, na uczelniach oraz w programach aktywizacyjnych, ponieważ umożliwiają diagnozę kompetencji miękkich w warunkach zadaniowych.

Cubico oferuje narzędzia do badania stylów poznawczych, wartości zawodowych oraz preferencji środowiskowych. Platforma pozwala na szybkie testowanie dużych grup użytkowników i dostarcza rozbudowanych raportów z wynikami – zarówno dla doradców, jak i samych badanych.

W obszarze platform cyfrowych:

- TestArmy dostarcza testy kompetencji cyfrowych, logicznych i analitycznych, często wykorzystywane w procesach rekrutacyjnych. Platforma umożliwia tworzenie własnych zestawów testów oraz śledzenie postępów użytkowników.
- Assessio to skandynawska firma oferująca testy osobowości i potencjału zawodowego (np. MAP, Matrigma), wykorzystywane w rekrutacji, rozwoju pracowników i planowaniu kariery. Jej rozwiązania są w pełni cyfrowe i integrują się z systemami HR.
- MAPP (Motivational Appraisal of Personal Potential) to narzędzie online do oceny motywacji i predyspozycji zawodowych, oparte na autodiagnozie użytkownika. MAPP analizuje preferencje zawodowe i generuje raporty z sugerowanymi ścieżkami kariery. Jest dostępne komercyjnie, również w języku polskim, i wykorzystywane przez doradców kariery, coachów oraz platformy edukacyjne.. W wielu przypadkach testy te mają ugruntowaną

rzetelność psychometryczną, są szeroko wykorzystywane w rekrutacji, doradztwie kariery i coachingu kariery. Wadą jest ich cena – dostęp do narzędzi jest często uzależniony od zakupu licencji, opłat za każde badanie, a także wymaga przeszkolenia i certyfikacji użytkownika.

Narzędzia open-source lub bezpłatne mają zróżnicowany poziom jakości i standaryzacji. Część z nich powstała w ramach projektów unijnych (np. e-mapa karier, platforma Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji, testy dostępne w projektach NFDK lub FISE), inne w ramach inicjatyw edukacyjnych i społecznych. Ich zaletą jest ogólnodostępność, brak opłat licencyjnych oraz możliwość adaptacji do lokalnych potrzeb. Niestety, często nie są one wystarczająco rozbudowane funkcjonalnie (np. brak możliwości zapisu wyników, integracji z systemami CRM, automatycznej analizy) ani aktualizowane po zakończeniu projektów. Wymagają również zaangażowania doradców w samodzielną interpretację wyników.

W praktyce doradczej instytucje rynku pracy, szkoły czy organizacje pozarządowe częściej sięgają po narzędzia bezpłatne lub samodzielnie adaptowane, ze względu na ograniczone środki finansowe. Tymczasem doradztwo w sektorze prywatnym, coachingowym i HR-owym opiera się w dużym stopniu na rozwiązaniach komercyjnych, które oferują wygodę, automatyzację i lepsze dopasowanie do specyfiki klienta. Obecna sytuacja wymaga zatem zrównoważenia rynku narzędzi diagnostycznych – poprzez upowszechnienie wysokiej jakości rozwiązań open-source, ich profesjonalizację, cyfryzację oraz włączenie do systemowego wsparcia doradców zawodowych. Potrzebne są również standardy jakości i certyfikacji narzędzi bezpłatnych, które zapewnią ich rzetelność, aktualność i użyteczność w praktyce doradczej.

Obecna sytuacja wymaga zatem zrównoważenia rynku narzędzi diagnostycznych – poprzez upowszechnienie wysokiej jakości rozwiązań open-source, ich

profesjonalizację, cyfryzację oraz włączenie do systemowego wsparcia doradców zawodowych. Potrzebne są również standardy jakości i certyfikacji narzędzi bezpłatnych, które zapewnią ich rzetelność, aktualność i użyteczność w praktyce doradczej.

4. Trendy w cyfryzacji doradztwa zawodowego

4.1. Wzrost znaczenia platform online do diagnozy kompetencji

W ostatnich latach obserwujemy dynamiczny rozwój internetowych platform umożliwiających diagnozę kompetencji w sposób zdalny i zautomatyzowany. Coraz więcej rozwiązań oferuje testy online, generowanie raportów, a także dostęp do zasobów edukacyjnych i porad zawodowych bez konieczności osobistego kontaktu z doradcą. Zmiana ta jest odpowiedzią na potrzeby współczesnego rynku pracy, rosnącą mobilność klientów oraz rozwój modelu edukacji i pracy zdalnej. Platformy te stają się kluczowym elementem ekosystemu cyfrowego doradztwa kariery. Rozwój tego typu rozwiązań jest ściśle powiązany z potrzebą skalowalności usług doradczych, szczególnie w kontekście masowej obsługi uczniów, studentów oraz osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Platformy online pozwalają przeprowadzać testy w dowolnym miejscu i czasie, bez konieczności fizycznej obecności doradcy, co znacząco zwiększa ich dostępność. Ponadto, wiele z nich oferuje użytkownikom natychmiastowy dostęp do wyników oraz wskazówek interpretacyjnych, wspierając samodzielne planowanie kariery.

Przykładem takiej platformy jest "Mapa Karier" – interaktywne narzędzie edukacyjne wspierające młodzież i nauczycieli w poznawaniu zawodów, planowaniu edukacji i ścieżek kariery. Kolejnym narzędziem jest platforma "Zintegrowany System Kwalifikacji", która umożliwia ocenę kompetencji i wskazuje dostępne kwalifikacje w systemie edukacji formalnej i pozaformalnej. Część instytucji (np. OHP, urzędy pracy) wdraża również własne systemy online, oparte na dedykowanych rozwiązaniach, które integrują testy, kwestionariusze i planery kariery.

Warto zauważyć, że platformy online coraz częściej oferują nie tylko same testy, ale całe środowisko edukacyjno-diagnostyczne – obejmujące moduły e-

learningowe, śledzenie postępów, gry edukacyjne oraz symulacje sytuacji zawodowych. Umożliwia to holistyczne podejście do rozwoju zawodowego klienta, a także wspiera doradców w systematycznym monitorowaniu działań użytkowników. Wzrost znaczenia platform online rodzi także wyzwania: konieczność zapewnienia wysokiej jakości treści, ochrony danych osobowych, dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz integracji z innymi systemami publicznymi. Mimo tych trudności, cyfrowe platformy stanowią dziś jeden z kluczowych kierunków rozwoju usług doradztwa zawodowego, szczególnie w kontekście ich demokratyzacji i skalowalności. W ostatnich latach obserwujemy dynamiczny rozwój internetowych platform umożliwiających diagnozę kompetencji w sposób zdalny i zautomatyzowany. Coraz więcej rozwiązań oferuje testy online, generowanie raportów, a także dostęp do zasobów edukacyjnych i porad zawodowych bez konieczności osobistego kontaktu z doradcą. Zmiana ta jest odpowiedzią na potrzeby współczesnego rynku pracy, rosnącą mobilność klientów oraz rozwój modelu edukacji i pracy zdalnej. Platformy te stają się kluczowym elementem ekosystemu cyfrowego doradztwa kariery.

4.2. Integracja AI i algorytmów rekomendacyjnych w narzędziach doradczych

Sztuczna inteligencja i uczenie maszynowe odgrywają coraz większą rolę w automatyzacji diagnozy i planowania kariery. Algorytmy potrafią analizować dane z testów, historii zawodowej, kompetencji i preferencji użytkownika, aby zaproponować najbardziej odpowiednie ścieżki rozwoju. Wdrożenie AI w doradztwie pozwala na przyspieszenie procesu rekomendacji, zwiększenie trafności diagnoz oraz lepsze dopasowanie do indywidualnych potrzeb klientów. Systemy oparte na sztucznej inteligencji mogą analizować dane z testów

diagnostycznych w czasie rzeczywistym i automatycznie generować profile zawodowe użytkowników. Następnie – w oparciu o zbiory danych z rynku pracy – proponują zawody, kursy i kwalifikacje najlepiej dopasowane do cech i kompetencji danej osoby. Algorytmy te uwzględniają także czynniki lokalne (dostępność ofert pracy, mobilność geograficzna), społeczne (sytuacja rodzinna, ograniczenia zdrowotne) oraz osobiste preferencje (np. styl uczenia się, środowisko pracy).

Przykładem integracji AI w doradztwie zawodowym są platformy zagraniczne, takie jak FutureFit AI, Jobiri czy Talentsoft, które wykorzystują modele predykcyjne do wspierania osób w tranzycji zawodowej. W Polsce rozwijane są także narzędzia z elementami uczenia maszynowego – m.in. w projektach związanych z automatyzacją planowania kariery uczniów szkół branżowych, analizą kompetencji przyszłości czy personalizacją ścieżek rozwoju na uczelniach.

FutureFit AI to platforma wykorzystująca sztuczną inteligencję do analizy kompetencji użytkownika, jego historii zawodowej, preferencji i aspiracji. Na tej podstawie tworzy spersonalizowane ścieżki kariery i edukacji, wskazuje aktualne trendy na rynku pracy oraz rekomenduje szkolenia rozwijające kompetencje przyszłości. System jest wykorzystywany w projektach reskillingowych i outplacementowych przez instytucje edukacyjne, firmy doradcze i agencje zatrudnienia.

Jobiri to inteligentny asystent kariery z Włoch, który łączy narzędzia do samodiagnozy z bazą ofert pracy i szkoleniami online. Dzięki AI platforma analizuje profil użytkownika i na tej podstawie rekomenduje najbardziej odpowiednie oferty zatrudnienia, doradza w tworzeniu CV, przygotowuje do rozmów kwalifikacyjnych i udostępnia e-learning. System jest wdrażany w europejskich urzędach pracy, szkołach i uczelniach jako narzędzie wspierające młodych ludzi i osoby poszukujące pracy.

Talentsoft to kompleksowa platforma zarządzania talentami, stosowana głównie w dużych organizacjach i sektorze HR. Oferuje funkcje związane z oceną kompetencji, planowaniem ścieżek kariery, rekrutacją oraz rozwojem zawodowym pracowników. Moduły oparte na AI analizują dane z ocen okresowych, wyników testów, preferencji i sukcesów zawodowych, by wskazywać najbardziej efektywne kierunki rozwoju w firmie. Talentsoft jest stosowany m.in. w Niemczech, Francji i Kanadzie.

Rozwiązania te pokazują, że wykorzystanie AI w doradztwie nie jest już futurystyczną wizją, ale realnym narzędziem zwiększającym jakość i efektywność usług kariery – zarówno na poziomie instytucjonalnym, jak i indywidualnym., które wykorzystują modele predykcyjne do wspierania osób w tranzycji zawodowej. W Polsce rozwijane są także narzędzia z elementami uczenia maszynowego – m.in. w projektach związanych z automatyzacją planowania kariery uczniów szkół branżowych, analizą kompetencji przyszłości czy personalizacją ścieżek rozwoju na uczelniach. Zaletą takich rozwiązań jest szybkość analizy i możliwość generowania wielu zindywidualizowanych rekomendacji bez konieczności bezpośredniego udziału doradcy. Dzięki temu możliwe staje się wsparcie większej liczby klientów, skrócenie czasu obsługi oraz poprawa trafności wskazówek rozwojowych. Wyzwania, które wiążą się z wykorzystaniem AI w doradztwie, to przede wszystkim potrzeba zapewnienia przejrzystości algorytmów (tzw. explainable AI), odpowiedzialność za decyzje podejmowane na ich podstawie, a także konieczność zabezpieczenia danych osobowych i zapewnienia równości dostępu do usług. Doradcy zawodowi muszą również zostać przeszkoleni w zakresie współpracy z systemami AI, aby potrafili interpretować ich rekomendacje i integrować je z własną wiedzą i doświadczeniem. Integracja AI w narzędziach doradczych nie oznacza zastąpienia człowieka, lecz wzmocnienie jego roli poprzez lepsze wykorzystanie danych i wsparcie w procesie decyzyjnym. To kierunek, który w najbliższych latach będzie się rozwijał, szczególnie w kontekście wdrażania

strategii transformacji cyfrowej usług publicznych i edukacyjnych. Sztuczna inteligencja i uczenie maszynowe odgrywają coraz większą rolę w automatyzacji diagnozy i planowania kariery. Algorytmy potrafią analizować dane z testów, historii zawodowej, kompetencji i preferencji użytkownika, aby zaproponować najbardziej odpowiednie ścieżki rozwoju. Wdrożenie AI w doradztwie pozwala na przyspieszenie procesu rekomendacji, zwiększenie trafności diagnoz oraz lepsze dopasowanie do indywidualnych potrzeb klientów.

4.3. Personalizacja ścieżek kariery na podstawie danych diagnostycznych

Nowoczesne systemy doradcze coraz częściej opierają się na podejściu spersonalizowanym – uwzględniającym nie tylko wyniki testów, ale również dane demograficzne, cele życiowe, ograniczenia zdrowotne, styl uczenia się oraz preferencje społeczne i środowiskowe. Dzięki cyfrowym narzędziom możliwe staje się budowanie dynamicznych profili klientów i tworzenie szytych na miarę planów kariery, które są regularnie aktualizowane na podstawie postępów, zmieniających się okoliczności oraz informacji zwrotnych. Personalizacja w doradztwie zawodowym oznacza dostosowanie wsparcia do indywidualnych cech, potrzeb i kontekstu życiowego klienta. Dzięki narzędziom cyfrowym możliwe jest dziś tworzenie dynamicznych, zintegrowanych profili osób korzystających z doradztwa oraz formułowanie zaleceń, które uwzględniają szeroki wachlarz danych diagnostycznych: wyniki testów, preferencje zawodowe, wartości osobiste, poziom kompetencji miękkich, ograniczenia zdrowotne, styl uczenia się czy sytuację społeczną. Systemy oparte na personalizacji coraz częściej wykorzystują dane zbierane automatycznie – zarówno w trakcie diagnozy, jak i poprzez bieżące monitorowanie postępów użytkownika (np. w ramach platform edukacyjnych czy systemów CRM). Na tej podstawie tworzone są profile kompetencyjne, które

pozwalają nie tylko na trafniejsze rekomendacje zawodowe, ale również na bieżące aktualizowanie ścieżki kariery w odpowiedzi na zmieniające się warunki.

Przykładem są systemy edukacyjno-zawodowe, które łączą dane z testów psychometrycznych z wynikami szkolnymi, aktywnością na platformach e-learningowych i opiniami doradców, aby budować spersonalizowaną mapę kariery. Jednym z takich systemów jest platforma E-zawodowcy, skierowana do uczniów szkół branżowych i technicznych. Umożliwia ona tworzenie indywidualnych e-portfolio kompetencji, dokumentowanie osiągnięć edukacyjnych, analizę predyspozycji oraz planowanie ścieżki kształcenia i kariery w kontekście realnych potrzeb rynku pracy. Platforma integruje elementy doradztwa zawodowego, bazy wiedzy o zawodach oraz katalog praktycznych narzędzi wspierających edukację zawodową.

Drugim przykładem jest Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) – ogólnopolska platforma rozwijana przez Instytut Badań Edukacyjnych, której celem jest porządkowanie i standaryzacja kwalifikacji zdobywanych w systemie formalnym i pozaformalnym. ZSK umożliwia użytkownikom analizę swoich umiejętności i dopasowanie ich do istniejących kwalifikacji w systemie. Dodatkowo system zawiera moduły wspierające doradców w pracy z klientami, a także bazy zawodów i kompetencji, które mogą być wykorzystane w budowaniu indywidualnych planów rozwoju. Warto także wspomnieć o projekcie Edukacja Przyszłości, którego elementem jest platforma edukacyjno-diagnostyczna integrująca wyniki diagnozy z treściami edukacyjnymi, zadaniami rozwojowymi i śledzeniem postępów uczniów. Użytkownik (uczeń, student lub osoba dorosła) ma dostęp do interfejsu z dynamicznym profilem kompetencyjnym, rekomendacjami kursów i możliwością zapisu działań rozwojowych, co umożliwia budowanie trwałego, cyfrowego portfolio edukacyjnego.

Rozwiązania te wpisują się w szerszy trend tworzenia środowisk cyfrowych do zarządzania karierą, które integrują funkcje diagnostyczne, edukacyjne, doradcze i analityczne w jednym systemie, dostępnym dla różnych grup wiekowych i zawodowych. z wynikami szkolnymi, aktywnością na platformach e-learningowych i opiniami doradców, aby budować spersonalizowaną mapę kariery. Klient otrzymuje nie tylko wskazówki dotyczące zawodów, ale również rekomendacje kursów, materiałów edukacyjnych, ofert staży czy programów rozwoju kompetencji. Kluczową rolę w personalizacji odgrywa również integracja danych z różnych źródeł – nie tylko narzędzi diagnostycznych, ale też np. systemów informacji o rynku pracy, rejestrów zatrudnienia, baz kompetencji zawodowych czy danych społeczno-demograficznych. Dzięki temu możliwe jest tworzenie całościowego obrazu klienta i jego pozycji na rynku pracy. Personalizacja oznacza też wzmacnianie sprawczości klienta – poprzez interfejsy samoobsługowe, dynamiczne dashboardy, aplikacje mobilne i chatboty doradcze. W efekcie użytkownik staje się współtwórcą własnej ścieżki kariery, a nie tylko odbiorcą gotowych sugestii. Trend ten odpowiada na potrzeby młodego pokolenia użytkowników oraz osób funkcjonujących w niestandardowych ścieżkach edukacyjno-zawodowych (np. osoby zmieniające branżę, uczące się przez całe życie, migranci). Nowoczesne systemy doradcze coraz częściej opierają się na podejściu spersonalizowanym – uwzględniającym nie tylko wyniki testów, ale również dane demograficzne, cele życiowe, ograniczenia zdrowotne, styl uczenia się oraz preferencje społeczne i środowiskowe. Dzięki cyfrowym narzędziom możliwe staje się budowanie dynamicznych profili klientów i tworzenie szytych na miarę planów kariery, które są regularnie aktualizowane na podstawie postępów, zmieniających się okoliczności oraz informacji zwrotnych.

5. Analiza dostępnych rozwiązań cyfrowych na rynku krajowym

5.1. Przykłady działających aplikacji/platform

Na polskim rynku funkcjonuje szereg narzędzi cyfrowych wspierających proces doradztwa zawodowego i diagnozy kompetencji. Choć są one zróżnicowane pod względem zakresu działania, grup docelowych i poziomu zaawansowania technologicznego, wiele z nich znajduje realne zastosowanie w edukacji, aktywizacji zawodowej i planowaniu ścieżek kariery.

- A. PARPA (Platforma Aktywizacji Rozwoju Personalnego i Adaptacyjnego) – zaawansowane narzędzie informatyczne wspierające proces diagnozy i planowania rozwoju osobistego i zawodowego. Zostało opracowane z myślą o instytucjach rynku pracy, organizacjach pozarządowych i placówkach oświatowych realizujących działania doradcze i aktywizacyjne. PARPA umożliwia przeprowadzenie kompleksowej diagnozy kompetencji miękkich, społecznych, emocjonalnych i zawodowych użytkownika, a także ocenę motywacji do zmiany, poziomu samooceny i gotowości do podjęcia aktywności edukacyjnej lub zawodowej.

System wyposażony jest w zestaw zróżnicowanych narzędzi diagnostycznych – m.in. testy stylu uczenia się, skale gotowości zawodowej, kwestionariusze preferencji, testy kompetencji interpersonalnych oraz arkusze do autoanalizy. Wyniki prezentowane są w formie raportów tekstowych i graficznych, które zawierają szczegółowe rekomendacje rozwojowe. Platforma posiada funkcję tworzenia profili użytkownika, generowania Indywidualnych Planów Działania (IPD), archiwizacji wyników badań oraz zarządzania bazą klientów w obrębie zespołu doradczego. Doradca może śledzić postępy klienta, analizować bariery i zasoby, a także drukować raporty w ustandaryzowanej formie. PARPA integruje elementy

doradcze, coachingowe i mentoringowe, co czyni ją przydatnym narzędziem w pracy instytucji publicznych.

- B. MAPZ (Multidyscyplinarna Analiza Potencjału Zawodowego) – nowoczesna platforma diagnostyczna zaprojektowana z myślą o kompleksowej analizie predyspozycji i potencjału zawodowego osób w różnym wieku i sytuacji życiowej. MAPZ opiera się na holistycznym podejściu do użytkownika, łącząc w jednym środowisku narzędzia z zakresu psychometrii, coachingu kariery oraz doradztwa rozwojowego.

W skład narzędzia wchodzi testy mierzące zainteresowania zawodowe, wartości osobiste, styl podejmowania decyzji, profil osobowości zawodowej oraz kompetencje społeczne i emocjonalne. Użytkownik przechodzi przez intuicyjnie zaprojektowany proces diagnozy, a jego odpowiedzi przetwarzane są przez system w czasie rzeczywistym. Wyniki prezentowane są w formie graficznych map kompetencji, radarów cech i spersonalizowanych rekomendacji zawodowych. Platforma umożliwia tworzenie kont użytkownika i doradcy, przypisywanie klientów do projektów, zarządzanie wynikami oraz generowanie raportów w formacie PDF. Dodatkowym atutem jest możliwość eksportu danych do innych systemów, co pozwala na integrację MAPZ z programami szkoleń, aktywizacji zawodowej lub edukacji. Narzędzie bywa wykorzystywane zarówno w pracy indywidualnej, jak i grupowej – np. w szkołach, centrach kariery, fundacjach czy projektach EFS. Platforma umożliwia logowanie doradców i klientów, przypisywanie zadań, a także zarządzanie grupami użytkowników – co sprawdza się np. w projektach aktywizacyjnych i edukacyjnych.

- C. TalentGame - interaktywna gra symulacyjna, która służy diagnozie kompetencji kluczowych dla funkcjonowania na rynku pracy. Oparta na mechanizmach gamifikacji, platforma umożliwia użytkownikowi

zanurzenie się w realistycznych sytuacjach zawodowych, gdzie podejmuje decyzje, rozwiązuje problemy, zarządza projektami i współpracuje z wirtualnymi członkami zespołu. W trakcie gry badane są m.in. takie kompetencje jak przedsiębiorczość, inicjatywa, komunikacja, współpraca, adaptacyjność, rozwiązywanie konfliktów czy zarządzanie sobą w czasie.

TalentGame wykorzystuje analizę zachowań gracza do tworzenia szczegółowego raportu kompetencyjnego. Wyniki prezentowane są w formie przejrzystych wykresów i opisów, zawierających zarówno mocne strony, jak i obszary do rozwoju. Użytkownik otrzymuje także konkretne rekomendacje działań, które może podjąć w celu wzmocnienia określonych kompetencji.

Gra może być wykorzystywana indywidualnie lub w grupach, co czyni ją atrakcyjnym narzędziem w pracy z młodzieżą, studentami, uczestnikami projektów unijnych czy programów aktywizacji zawodowej. TalentGame jest ceniona również jako element nowoczesnych szkoleń z zakresu kompetencji miękkich, ponieważ umożliwia naukę przez doświadczenie w angażującym środowisku cyfrowym. Narzędzie idealnie sprawdza się w pracy z młodzieżą i studentami.

- D. e-mapa karier – nowoczesna, ogólnodostępna platforma informacyjna stworzona przez Fundację Katalyst Education. Jej głównym celem jest wspieranie młodzieży, nauczycieli, doradców zawodowych i rodziców w poznawaniu zawodów oraz planowaniu ścieżek edukacyjnych i kariery. Platforma przedstawia w atrakcyjny i przystępny sposób ponad 500 opisów zawodów – zarówno tradycyjnych, jak i nowoczesnych, z perspektywą na przyszłość. Każdy zawód opisany na e-mapie karier zawiera informacje o codziennych obowiązkach, wymaganych kompetencjach, ścieżce edukacyjnej, możliwościach zatrudnienia, a także powiązaniach z konkretnymi branżami i sektorami gospodarki. Dodatkowym atutem są

interaktywne schematy „ścieżek kariery”, które pokazują możliwe kierunki rozwoju w obrębie danej profesji. W serwisie dostępne są również quizy zainteresowań zawodowych, które pomagają użytkownikowi wstępnie określić obszary zawodowe najlepiej dopasowane do jego preferencji.

Platforma została zaprojektowana z myślą o edukacji – jest zgodna z podstawą programową doradztwa zawodowego i może być wykorzystywana w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych. e-mapa karier jest także dostosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnościami (zgodność z WCAG), działa w przeglądarce internetowej i nie wymaga logowania. Dzięki bogatej bazie wiedzy i atrakcyjnej formie wizualnej, platforma ta pełni istotną rolę inspirującą, orientacyjną i edukacyjną w procesie planowania kariery. Zawiera ponad 500 interaktywnych opisów zawodów, ścieżek edukacyjnych, informacji o rynku pracy oraz powiązania z kwalifikacjami i sektorami gospodarki. Dodatkowo użytkownicy mogą korzystać z quizów zawodowych, wyszukiwarki zawodów, infografik oraz ścieżek kariery prezentowanych w sposób graficzny. Platforma pełni funkcję inspirującą, edukacyjną i orientacyjną, wspierając samodzielne planowanie kariery.

- E. Bilans Kompetencji (ZSK) – moduł dostępny w ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK), opracowanego przez Instytut Badań Edukacyjnych. Narzędzie to służy do samooceny posiadanych umiejętności i ich dopasowania do opisu kwalifikacji funkcjonujących w krajowym systemie kwalifikacji. Użytkownik, wypełniając zestaw pytań dotyczących swojego doświadczenia, wiedzy i umiejętności, otrzymuje informację, które kwalifikacje może rozwijać lub potwierdzić w ramach systemu ZSK.

Bilans Kompetencji opiera się na metodyce opisu efektów uczenia się – niezależnie od tego, czy zostały one zdobyte w szkole, na kursach, w pracy zawodowej, czy w życiu prywatnym. Dzięki temu osoby z doświadczeniem

pozaformalnym (np. migranci, osoby uczące się samodzielnie, osoby powracające na rynek pracy) mogą zidentyfikować swoje zasoby i zaplanować formalne potwierdzenie kwalifikacji poprzez przystąpienie do walidacji. Platforma udostępnia również ścieżkę doradczą – użytkownik może zapisać wyniki, wygenerować indywidualny raport kompetencji, a także otrzymać informacje o instytucjach uprawnionych do przeprowadzania egzaminów potwierdzających kwalifikacje rynkowe. Narzędzie to wspiera ideę uczenia się przez całe życie (lifelong learning) i integracji edukacji formalnej z pozaformalną i nieformalną.

Bilans Kompetencji może być wykorzystywany zarówno samodzielnie przez osoby dorosłe, jak i przez doradców zawodowych i edukacyjnych pracujących z klientami wymagającymi wsparcia w identyfikacji kompetencji i planowaniu dalszego rozwoju zawodowego. Użytkownik może ocenić swoje umiejętności w kontekście konkretnych standardów, uzyskać informację o możliwych sposobach potwierdzania kwalifikacji (egzaminach, kursach) oraz znaleźć instytucje uprawnione do ich certyfikowania. Bilans Kompetencji jest szczególnie przydatny w pracy z osobami dorosłymi, które nabywały kompetencje poza systemem edukacyjnym i chcą je formalnie potwierdzić.

5.2. Ocena dostępności, intuicyjności, integracji z systemami szkoleniowymi

Dostępność cyfrowych narzędzi doradczych na polskim rynku jest zróżnicowana – część z nich została zaprojektowana jako otwarte, ogólnodostępne platformy edukacyjne (np. e-mapa karier, Bilans Kompetencji ZSK), inne działają w oparciu o logowanie, konta instytucjonalne lub licencje komercyjne (np. PARPA, MAPZ, TalentGame). Wersje otwarte cechują się zazwyczaj większą dostępnością dla

szerokiej grupy użytkowników – nie wymagają instalacji, działają w przeglądarce i nie obligują do posiadania zaawansowanej wiedzy technicznej. To sprawia, że mogą być wykorzystywane zarówno przez uczniów i studentów, jak i osoby dorosłe poszukujące pracy czy zmieniające kwalifikacje. Pod względem intuicyjności większość platform została zaprojektowana zgodnie z zasadami UX/UI, co zapewnia prostą nawigację, logiczne rozmieszczenie treści oraz przyjazny interfejs użytkownika. Szczególnie wyróżniają się pod tym względem MAPZ i e-mapa karier – z graficznymi schematami, ikonami, interaktywnymi mapami zawodów i rekomendacjami. TalentGame dodatkowo wzbogaca doświadczenie użytkownika poprzez elementy grywalizacji, które zwiększają zaangażowanie, szczególnie wśród młodszych odbiorców.

Kwestia integracji z systemami szkoleniowymi i doradczymi pozostaje wyzwaniem. Część narzędzi, takich jak PARPA czy MAPZ, oferuje możliwość tworzenia profili użytkowników, zarządzania wynikami diagnoz oraz generowania raportów PDF. Jednak brakuje jednolitego standardu umożliwiającego pełną interoperacyjność z zewnętrznymi systemami edukacyjnymi – np. dziennikami elektronicznymi, systemami e-learningowymi (LMS) czy platformami raportowania projektów EFS. W wielu przypadkach dane z diagnoz muszą być przenoszone ręcznie lub przez eksport plików, co ogranicza efektywność pracy doradców i prowadzących szkolenia.

Jednocześnie należy podkreślić, że część narzędzi (np. Bilans Kompetencji ZSK) wpisuje się w systemowe rozwiązania krajowe i może być w przyszłości łatwiej integrowana z bazami danych o kwalifikacjach, rejestrach instytucji certyfikujących czy programami rozwoju zawodowego. Potrzeba jednak dalszej standaryzacji danych, rozwoju interfejsów API oraz budowy centralnych hubów integracyjnych, które umożliwią płynną wymianę informacji między platformami diagnostycznymi a systemami edukacyjnymi i szkoleniowymi.

5.3. Użyteczność w kontekście szkoleń dla doradców zawodowych

Cyfrowe narzędzia diagnostyczne dostępne na rynku krajowym odgrywają istotną rolę nie tylko w pracy doradczej z klientami, ale również w procesie szkolenia i doskonalenia samych doradców zawodowych. Ich wdrażanie do programów kształcenia i szkoleń dla doradców staje się nieodzowne w kontekście rosnącej digitalizacji usług i konieczności dostosowania kompetencji kadry do współczesnych realiów technologicznych.

Platformy takie jak MAPZ i PARPA mogą być wykorzystywane podczas warsztatów i zajęć praktycznych w ramach kursów doskonalących, studiów podyplomowych lub projektów dofinansowanych z funduszy publicznych. Umożliwiają one doradcom zapoznanie się z nowoczesnymi metodami diagnozy, przećwiczenie analizy wyników oraz projektowanie indywidualnych planów działania na podstawie profili kompetencyjnych klientów. Dzięki interfejsom administracyjnym możliwe jest także uczenie się zarządzania bazą użytkowników, archiwizowania raportów i śledzenia postępów.

Z kolei TalentGame doskonale nadaje się do demonstracji diagnozy w warunkach symulacyjnych. Doradcy mogą samodzielnie przejść grę, przeanalizować wyniki, a następnie zaprojektować interwencję doradczą – co pozwala rozwijać umiejętności interpretacyjne i praktyczne. Narzędzie to wspiera również refleksję nad stylem pracy doradcy i jego komunikacją z klientem.

e-mapa karier i Bilans Kompetencji ZSK mogą być z powodzeniem włączane do zajęć w szkołach i ośrodkach doskonalenia nauczycieli jako narzędzia służące do orientacji zawodowej i planowania edukacyjnego. Pozwalają one zapoznać uczestników z aktualną strukturą kwalifikacji, nowymi zawodami i możliwościami rozwoju w różnych branżach.

Włączenie cyfrowych narzędzi do szkoleń doradców zawodowych umożliwia:

- rozwijanie kompetencji cyfrowych doradców,
- budowanie ich gotowości do pracy z klientem w środowisku online,
- poznanie nowoczesnych narzędzi wspierających trafną diagnozę,
- ułatwienie wdrażania metod indywidualizacji pracy doradczej,
- rozwój praktycznych umiejętności analizy danych i projektowania IPD.

W kontekście szkoleń kluczowe jest jednak nie tylko przekazanie wiedzy o dostępnych platformach, ale również nauczanie krytycznego podejścia do ich zawartości, trafności psychometrycznej, ograniczeń oraz możliwości interpretacyjnych. Doradcy powinni być również przygotowani do pracy z klientem wymagającym wsparcia cyfrowego – osobami starszymi, o niższych kompetencjach cyfrowych lub z niepełnosprawnościami. Z tego względu warto, aby cyfrowe narzędzia diagnozy i doradztwa były na stałe integrowane z programami szkoleń zawodowych, a ich obsługa i interpretacja stała się elementem certyfikowanych kompetencji doradcy kariery.

6. Potrzeby i oczekiwania instytucji szkoleniowych

6.1. Wnioski z dostępnych raportów i analiz w kontekście cyfryzacji narzędzi diagnostycznych w doradztwie zawodowym

Potrzeby i oczekiwania instytucji szkoleniowych:

- Integracja narzędzi cyfrowych: Raport IBE pt. „Ewaluacja wsparcia doradztwa zawodowego w obszarze oświaty” podkreśla potrzebę wdrażania nowoczesnych technologii w procesie doradztwa zawodowego, co ma na celu zwiększenie efektywności i dostępności usług doradczych. (źródło: <https://refernet.ibe.edu.pl/index.php/raport-ewaluacja-wsparcia-doradztwa-zawodowego-w-obszarze-oswiaty>)
- Rozwój kompetencji cyfrowych kadry: W publikacji FRSE „Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego” zwraca się uwagę na konieczność podnoszenia kwalifikacji nauczycieli i doradców w zakresie wykorzystania narzędzi cyfrowych w edukacji zawodowej. (źródło: https://www.frse.org.pl/brepo/panel_repo_files/2025/01/03/t4hiyg/kierunki-rozwoju-ksztalcenia-i-szkolenia-zawodowego.pdf)
- Dostosowanie infrastruktury: Raport dotyczący konsultacji społecznych w sprawie ram dystrybucji urządzeń teleinformatycznych, opracowany przez IBE, wskazuje na potrzebę zapewnienia odpowiedniego sprzętu oraz infrastruktury IT w placówkach edukacyjnych, co jest kluczowe dla skutecznego wdrażania narzędzi cyfrowych.
- Współpraca międzysektorowa: W publikacjach FRSE podkreśla się znaczenie współpracy między instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami w celu dostosowania programów szkoleniowych do aktualnych potrzeb rynku pracy oraz wykorzystania nowoczesnych narzędzi diagnostycznych.

Poniżej szczegółowe wnioski z dostępnych raportów i analiz w kontekście cyfryzacji narzędzi diagnostycznych w doradztwie zawodowym.

- A. Wnioski dotyczące potrzeb i oczekiwań instytucji szkoleniowych, trenerów i doradców zawodowych wynikają zarówno z obserwacji rynkowych, jak i analizy dostępnych raportów badawczych. Szczególnie istotnym źródłem jest raport Instytutu Badań Edukacyjnych pt. „Ewaluacja wsparcia doradztwa zawodowego w obszarze oświaty” (2023), który diagnozuje stan doradztwa w szkołach i identyfikuje bariery w zakresie cyfryzacji narzędzi.

Zidentyfikowane potrzeby i braki:

- Zaledwie 28% ankietowanych szkół zadeklarowało, że ich kadra doradcza miała możliwość udziału w szkoleniach dotyczących wykorzystania narzędzi cyfrowych w doradztwie zawodowym (s. 41).
- „W ponad połowie szkół brakuje odpowiedniego sprzętu do prowadzenia diagnozy online – np. komputerów z dostępem do Internetu w wystarczającej liczbie.” (s. 45)
- „Brakuje ustandaryzowanych narzędzi diagnostycznych możliwych do wykorzystania online, dostosowanych do różnych etapów edukacyjnych oraz specyfiki uczniów z niepełnosprawnościami czy deficytami rozwojowymi.” (s. 66)
- „Brak spójnych, systemowych narzędzi cyfrowych powoduje, że doradcy opierają się na własnych zasobach, często niezweryfikowanych metodycznie, co ogranicza jakość wsparcia uczniów.” (s. 72)

Rekomendacje zawarte w raporcie IBE:

- „Należy stworzyć ogólnodostępną, cyfrową platformę diagnostyczną z narzędziami standaryzowanymi, dostępem do raportów i rekomendacjami dla uczniów, rodziców i doradców.” (s. 84)

Wnioski te są zbieżne z postulatami innych instytucji, takich jak FRSE i PARP, które w swoich raportach i publikacjach wskazują na:

B. Podnoszenie kwalifikacji nauczycieli i doradców w zakresie kompetencji cyfrowych – w publikacji Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji pt. „Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego” (2023) podkreślono, że:

- „Włączenie technologii cyfrowych w proces nauczania wymaga nie tylko odpowiedniej infrastruktury, ale przede wszystkim przygotowanej kadry edukacyjnej, która potrafi efektywnie korzystać z narzędzi cyfrowych w nauczaniu zawodów i doradztwie kariery.”
- Potrzebę kształcenia ustawicznego kadry – publikacja FRSE wskazuje, że rozwój edukacji zawodowej musi obejmować ciągłe doskonalenie zawodowe nauczycieli i doradców, szczególnie w zakresie narzędzi informacyjno-komunikacyjnych (ICT).
- Współpracę z pracodawcami – zalecana jest ścisła współpraca instytucji edukacyjnych z sektorem gospodarczym w celu dostosowania programów i narzędzi do rzeczywistych wymagań rynku pracy, w tym wymagań związanych z cyfrową transformacją środowisk zawodowych.
- Rozwój infrastruktury technologicznej – raport FRSE zaznacza konieczność inwestowania w sprzęt, dostęp do Internetu oraz środowiska cyfrowe wspierające procesy dydaktyczne i doradcze.

Te rekomendacje wzmacniają potrzebę całościowego podejścia do cyfryzacji usług doradztwa zawodowego – nie tylko na poziomie narzędzi, ale również zasobów ludzkich i organizacyjnych:

- potrzebę integracji cyfrowych narzędzi z systemami edukacyjnymi i LMS,
- konieczność rozwijania kompetencji cyfrowych kadry doradczej,
- niedobór dostępnych, bezpłatnych i dobrze opracowanych narzędzi do diagnozy kompetencji,
- oczekiwanie elastycznych modeli licencjonowania i łatwego dostępu do cyfrowych zasobów.

Te dane jasno wskazują, że cyfryzacja narzędzi doradczych musi być uzupełniona przez działania systemowe – szkoleniowe, sprzętowe i metodyczne – aby zwiększyć dostępność i jakość doradztwa zawodowego w instytucjach edukacyjnych i szkoleniowych.

C. Wnioski z raportów Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) również potwierdzają istotność rozwijania kompetencji cyfrowych – zarówno w kontekście doradców, jak i odbiorców usług doradczych:

- W artykule PARP „Kompetencje cyfrowe – niezbędny każdy pracownika” zwrócono uwagę, że pandemia COVID-19 uwypukliła konieczność posiadania umiejętności cyfrowych przez pracowników na wszystkich szczeblach organizacji. Wskazano m.in. na konieczność rozpoznawania i przeciwdziałania zagrożeniom cyfrowym (phishing, spoofing) oraz korzystania z narzędzi pracy zdalnej.
- W 2021 roku jedynie 44% Polaków w wieku 16–74 lat posiadało co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe, podczas gdy średnia unijna wynosiła 58%. Tylko 1 na 5 osób w Polsce miała ponadpodstawowe umiejętności cyfrowe – co stanowi istotną barierę dla wdrażania nowoczesnych narzędzi edukacyjnych i doradczych.
- PARP realizuje program „Akademia Menadżera MMŚP – kompetencje w zakresie cyfryzacji”, którego celem jest rozwój kompetencji kadry kierowniczej w obszarze zarządzania transformacją cyfrową. Program obejmuje finansowanie szkoleń i doradztwa, co może stanowić inspirację dla podobnych działań w sektorze edukacji i doradztwa zawodowego.
- W publikacji „Jak zwiększyć poziom cyfryzacji w firmie? Poradnik dla MŚP” PARP wskazuje na konieczność rozwijania nie tylko infrastruktury, ale i

kompetencji cyfrowych pracowników – jako warunku skutecznego wdrażania technologii w codziennej pracy.

Powyższe wnioski stanowią solidną podstawę do budowania systemowych rozwiązań wspierających instytucje szkoleniowe i doradcze w transformacji cyfrowej, z uwzględnieniem zarówno infrastruktury, jak i rozwoju kompetencji ludzkich.

Analiza raportów opracowanych przez trzy kluczowe instytucje – Instytut Badań Edukacyjnych (IBE), Fundację Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE) oraz Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) – wskazuje na zbieżne potrzeby i bariery w obszarze cyfryzacji doradztwa zawodowego oraz szkoleń dla doradców i nauczycieli. Wnioski te można ująć w następujących punktach:

- Potrzeba standaryzacji i dostępności narzędzi cyfrowych: Brakuje ujednoliconych, wysokiej jakości narzędzi diagnostycznych online, które byłyby dostępne publicznie i możliwe do stosowania w różnych grupach wiekowych i środowiskowych (IBE, FRSE).
- Niedostateczne kompetencje cyfrowe kadry doradczej i edukacyjnej: Zarówno IBE, jak i FRSE i PARP podkreślają niski poziom umiejętności cyfrowych wśród nauczycieli i doradców, a także brak systematycznego wsparcia szkoleniowego w tym zakresie.
- Ograniczenia techniczne i organizacyjne: Braki infrastrukturalne, przestarzały sprzęt, niewystarczający dostęp do Internetu oraz niski poziom integracji z systemami informatycznymi szkół i instytucji – to bariery wskazywane we wszystkich trzech analizach.
- Rosnące znaczenie współpracy między sektorami: Wszystkie instytucje zwracają uwagę na potrzebę łączenia wysiłków edukacji, rynku pracy i biznesu w celu wspólnego projektowania i wdrażania skutecznych narzędzi cyfrowych (FRSE, PARP).

- Rola kompetencji cyfrowych jako kluczowej kompetencji przekrojowej: PARP wskazuje, że niedobór kompetencji cyfrowych w polskim społeczeństwie znacząco wpływa na gotowość do korzystania z narzędzi doradczych – zarówno po stronie doradców, jak i klientów.
- Potrzeba rozwiązań systemowych i finansowego wsparcia: W raportach pojawia się postulat stworzenia centralnych, publicznych narzędzi diagnostycznych z możliwością integracji z systemami edukacyjnymi i szkoleniowymi, a także zapewnienia środków na ich wdrażanie, utrzymanie i szkolenie kadry.

6.2. Bariery w korzystaniu z nowoczesnych narzędzi (techniczne, kompetencyjne, finansowe)

Choć potencjał nowoczesnych narzędzi diagnostycznych i doradczych jest coraz bardziej dostrzegany, ich skuteczne wdrażanie napotyka w wielu instytucjach szkoleniowych i edukacyjnych na istotne bariery. Wskazują na nie zarówno dane z badań empirycznych, jak i wnioski z raportów IBE, FRSE oraz PARP. Bariery te można pogrupować w kilku kluczowych obszarach:

Bariery techniczne:

- Brak odpowiedniego sprzętu komputerowego (szkoły i ośrodki szkoleniowe często dysponują przestarzałym lub niewystarczającym wyposażeniem).
- Ograniczony dostęp do szybkiego i stabilnego łącza internetowego, szczególnie w mniejszych miejscowościach.
- Problemy z kompatybilnością narzędzi cyfrowych z istniejącymi systemami administracyjnymi, np. dziennikami elektronicznymi, LMS czy bazami danych uczestników.

- Brak wsparcia technicznego lub administratorów IT w instytucjach edukacyjnych.

Bariery kompetencyjne:

- Niski poziom kompetencji cyfrowych kadry doradczej i nauczycielskiej, szczególnie w zakresie obsługi narzędzi diagnostycznych online, interpretacji danych i pracy w środowiskach cyfrowych.
- Niewystarczająca liczba szkoleń dla doradców w zakresie nowoczesnych technologii edukacyjnych – według raportu IBE jedynie 28% doradców w szkołach miało dostęp do takiego wsparcia.
- Trudność w samodzielnej ocenie jakości, trafności i rzetelności dostępnych narzędzi, co skutkuje niechęcią do ich wdrażania.

Bariery finansowe:

- Koszty licencji, dostępów do profesjonalnych platform, konieczność zakupu dodatkowych modułów lub raportów.
- Brak środków na rozwój infrastruktury cyfrowej (sprzęt, oprogramowanie, aktualizacje).
- Brak stabilnego finansowania szkoleń i doskonalenia zawodowego doradców w zakresie narzędzi cyfrowych.
- Ograniczony dostęp do funduszy dla mniejszych organizacji (NGO, placówki niepubliczne), które często nie mają środków własnych na inwestycje technologiczne.

Bariery organizacyjne i systemowe:

- Brak spójnej polityki instytucjonalnej wspierającej wdrażanie cyfrowych narzędzi.
- Niedostosowanie programów kształcenia doradców zawodowych do realiów cyfrowego doradztwa.

- Rozproszenie narzędzi i brak centralnego systemu wspierającego ich wdrożenie, testowanie i standaryzację.

Pokonanie powyższych barier wymaga podejścia systemowego, które powinno łączyć: inwestycje w infrastrukturę, rozwój kompetencji cyfrowych, ułatwienie dostępu do sprawdzonych narzędzi oraz wdrażanie rozwiązań open-source lub freemium możliwych do adaptacji przez różne typy instytucji. Tylko kompleksowe wsparcie pozwoli na rzeczywistą modernizację procesu doradztwa zawodowego w kierunku nowoczesnego, dostępnego i zindywidualizowanego wsparcia rozwojowego.

6.3. Pożądane funkcjonalności narzędzi (np. automatyczne raportowanie, interaktywność, integracja z LMS)

Na podstawie analizy dostępnych źródeł, badań instytucjonalnych oraz obserwacji praktyk w sektorze edukacji i szkoleń zawodowych można wskazać zestaw funkcjonalności, które są szczególnie pożądane przez instytucje szkoleniowe, doradców zawodowych i trenerów. Ich obecność w narzędziach cyfrowych znacząco zwiększa skuteczność i efektywność diagnozy, podnosi jakość szkoleń oraz ułatwia pracę z klientem. Jedną z najważniejszych funkcjonalności jest możliwość automatycznego generowania raportów. Narzędzia diagnostyczne powinny oferować przejrzyste, zrozumiałe raporty zawierające zarówno część graficzną, jak i opisową. Automatyczne raportowanie oszczędza czas doradcy i umożliwia szybką analizę wyników testów – zarówno na poziomie jednostkowym, jak i grupowym. W idealnym modelu raport zawierałby m.in. wykresy, profile kompetencyjne, listę mocnych stron oraz indywidualne rekomendacje rozwojowe, które można wykorzystać do tworzenia planów działania.

Kolejnym oczekiwaniem jest personalizacja diagnozy i raportów – narzędzia powinny umożliwiać dostosowanie ich do różnych grup użytkowników, takich jak młodzież szkolna, osoby dorosłe, osoby z niepełnosprawnościami czy uczestnicy kursów przekwalifikowania. Personalizacja obejmuje również możliwość wyboru modułów diagnostycznych, zakresu badania oraz poziomu szczegółowości wyników. Dzięki temu doradcy mogą lepiej dopasować proces diagnozy do kontekstu klienta.

Duże znaczenie ma także interaktywność i angażujący interfejs. Nowoczesne narzędzia powinny wykorzystywać quizy, symulacje i elementy grywalizacji (gamifikacji), które zwiększają zaangażowanie użytkowników – zwłaszcza młodszych. Interfejs powinien być intuicyjny, atrakcyjny wizualnie i dostosowany do różnych urządzeń (komputer, tablet, smartfon), co umożliwia elastyczną pracę w różnych środowiskach – np. w szkole, na uczelni, w poradni czy podczas zdalnych konsultacji. Coraz częściej pojawia się także potrzeba integracji z istniejącymi systemami edukacyjnymi – przede wszystkim z platformami e-learningowymi (LMS), dziennikami elektronicznymi czy systemami zarządzania projektami. Dzięki temu dane z diagnozy mogą być bezpośrednio wykorzystywane w procesie dydaktycznym – np. do przypisywania kursów, oceniania postępów, tworzenia indywidualnych ścieżek rozwoju. Integracja z LMS pozwala też na gromadzenie historii edukacyjnej i raportowanie wyników całych grup uczestników szkoleń.

Dla instytucji szkoleniowych istotna jest również możliwość zarządzania grupami użytkowników – przypisywania testów konkretnym uczestnikom, monitorowania ich aktywności, zbiorczego analizowania wyników i dokumentowania efektów pracy. Taka funkcjonalność jest szczególnie potrzebna w projektach EFS, szkoleniach zawodowych czy w szkołach, gdzie diagnozy przeprowadza się cyklicznie i w dużej skali. Nie można pominąć aspektów związanych z

bezpieczeństwem danych. Nowoczesne narzędzia muszą być zgodne z przepisami RODO, oferować kontrolę dostępu do wyników oraz możliwość zarządzania zgodami na przetwarzanie danych osobowych. Równie ważna jest dostępność narzędzi – szczególnie ich zgodność ze standardami WCAG, co pozwala na korzystanie z nich przez osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Na koniec warto wskazać na potrzebę elastyczności modeli wdrożeniowych. Instytucje szkoleniowe oczekują, że narzędzia będą dostępne w modelach freemium, otwartoźródłowych lub przynajmniej w wersjach demonstracyjnych, które pozwolą przetestować funkcje przed podjęciem decyzji o zakupie. Pożądana jest również możliwość korzystania z narzędzi zarówno w chmurze, jak i lokalnie – w zależności od wymagań bezpieczeństwa i infrastruktury. Uwzględnienie powyższych funkcjonalności w projektowaniu i wdrażaniu narzędzi cyfrowych może istotnie zwiększyć ich atrakcyjność i użyteczność w środowisku doradztwa zawodowego. W dłuższej perspektywie wpływa to na profesjonalizację usług, zwiększenie ich dostępności i zindywidualizowanie wsparcia rozwojowego w systemie edukacji i na rynku pracy.

7. Rekomendacje w zakresie modernizacji i cyfryzacji

7.1. Propozycje modernizacji istniejących narzędzi

Modernizacja istniejących narzędzi diagnostycznych wykorzystywanych w doradztwie zawodowym jest kluczowym krokiem w kierunku poprawy jakości usług doradczych oraz ich dostosowania do realiów cyfrowego środowiska edukacyjnego. W pierwszej kolejności zaleca się przeprowadzenie przeglądu aktualnie wykorzystywanych narzędzi papierowych – takich jak kwestionariusze zainteresowań, testy osobowości czy arkusze analizy kompetencji – w celu ich digitalizacji. Digitalizacja powinna obejmować nie tylko przeniesienie treści do formatu elektronicznego, ale także wprowadzenie funkcji automatycznego przeliczania wyników, tworzenia profili użytkowników, interpretacji danych i generowania raportów. Narzędzia powinny posiadać system autoryzacji, umożliwiający doradcom indywidualne zarządzanie kontami użytkowników, archiwizację wyników oraz dostęp do historii diagnoz. Dla narzędzi przeznaczonych do pracy grupowej rekomenduje się wdrożenie funkcji zarządzania klasami, projektami i instytucjami, z możliwością analizowania wyników zbiorczych.

Ważnym elementem modernizacji jest także dostosowanie narzędzi do standardów dostępności cyfrowej (WCAG 2.1), aby były użyteczne dla osób z niepełnosprawnościami, w tym osób z dysfunkcjami wzroku, słuchu, trudnościami poznawczymi czy ograniczoną sprawnością manualną. Interfejs użytkownika powinien być prosty, intuicyjny, dostępny na różnych urządzeniach (komputery, tablety, smartfony) oraz umożliwiać łatwe przechodzenie między modułami diagnozy. Modernizacja powinna również obejmować kwestie językowe i kulturowe – warto zapewnić możliwość wielojęzyczności interfejsu oraz uwzględnienie specyfiki kulturowej różnych grup użytkowników. Szczególnie istotne jest opracowanie wersji narzędzi dostosowanych do osób z

doświadczeniem migracyjnym, powracających na rynek pracy, osób długotrwale bezrobotnych, a także młodzieży z doświadczeniem edukacyjnym poza systemem formalnym.

W zakresie integracji, modernizowane narzędzia powinny oferować możliwość eksportu i importu danych, synchronizacji z systemami edukacyjnymi i szkoleniowymi (np. dzienniki elektroniczne, platformy LMS, systemy CRM), a także z usługami e-learningowymi, bazami kwalifikacji i katalogami kompetencji. Wskazane jest również umożliwienie tworzenia dynamicznych profili rozwoju, które będą mogły być uzupełniane o wyniki testów, zaliczone kursy, rekomendacje, opinie doradców i postępy edukacyjne użytkownika. Wreszcie, istotne jest, aby proces modernizacji był realizowany przy współudziale praktyków – doradców zawodowych, nauczycieli, trenerów, psychologów i samych użytkowników końcowych. Dzięki temu możliwe będzie uwzględnienie rzeczywistych potrzeb środowiska oraz uniknięcie błędów związanych z nadmierną technicyzacją procesu diagnozy, kosztem jego czytelności, elastyczności i użyteczności.

7.2. Kierunki rozwoju

Współczesne procesy edukacyjne i doradcze coraz częściej przenoszą się do środowiska cyfrowego. Dlatego przyszłość narzędzi diagnostycznych i doradczych w dużej mierze zależy od ich innowacyjności, elastyczności oraz dostosowania do potrzeb mobilnych i zróżnicowanych użytkowników. Jednym z kluczowych kierunków rozwoju jest tworzenie narzędzi w postaci aplikacji mobilnych. Coraz większa liczba użytkowników korzysta z urządzeń mobilnych jako podstawowych narzędzi do nauki i komunikacji, dlatego testy, kwestionariusze i moduły rozwojowe powinny być projektowane z myślą o pełnej responsywności i

funkcjonalności na smartfonach i tabletach. Aplikacje te powinny umożliwiać diagnozę w trybie offline, synchronizację wyników po ponownym połączeniu z siecią, dostęp do materiałów edukacyjnych i tworzenie indywidualnych ścieżek kariery.

Drugim ważnym trendem jest rozwój rozwiązań chmurowych, które zapewniają dostępność danych z dowolnego miejsca, bezpieczeństwo przechowywania informacji, łatwość skalowania systemów oraz aktualizację treści w czasie rzeczywistym. Rozwiązania chmurowe pozwalają również na integrację z innymi usługami (np. Google Workspace, Microsoft 365), co znacznie usprawnia pracę doradców i instytucji. Dzięki przechowywaniu danych w chmurze możliwe jest także wprowadzenie rozwiązań z zakresu sztucznej inteligencji – np. systemów rekomendacyjnych, które na podstawie profilu użytkownika i danych z diagnozy podpowiadają najbardziej odpowiednie ścieżki kariery, kursy, zawody czy formy wsparcia.

Równie istotnym kierunkiem jest grywalizacja procesów diagnozy, czyli wprowadzanie elementów znanych z gier komputerowych do środowiska edukacyjnego i doradczego. Mechanizmy takie jak zdobywanie punktów, przechodzenie poziomów, otrzymywanie odznak za aktywność, udział w rankingach, a także wykonywanie konkretnych zadań i misji, mogą znacząco zwiększyć zaangażowanie użytkowników w proces diagnozy oraz utrzymanie ich motywacji w dłuższej perspektywie. Grywalizacja pozwala na odejście od schematycznych testów w stronę bardziej narracyjnego i interaktywnego podejścia. Użytkownik może wcielać się w różne role zawodowe, podejmować decyzje, rozwiązywać problemy i obserwować konsekwencje swoich działań, co daje lepsze zrozumienie wymagań określonych profesji. Grywalizacja sprzyja też współpracy w grupie – można wprowadzić tryby kooperacyjne lub rywalizacyjne, co sprawdza się w środowiskach szkolnych i projektowych. Co istotne,

mechanizmy gamifikacyjne powinny być powiązane z realnym rozwojem kompetencji – np. za określoną aktywność użytkownik może odblokować dostęp do nowych materiałów rozwojowych, uzyskać rekomendację zawodową lub certyfikat uczestnictwa. Mechanizmy takie jak punkty, poziomy zaawansowania, odznaki, ranking czy misje i cele do osiągnięcia, znacząco podnoszą motywację użytkowników, szczególnie młodych, do aktywnego uczestnictwa w procesie diagnozy i rozwoju. Grywalizacja wspiera też zapamiętywanie informacji, zwiększa zaangażowanie emocjonalne i umożliwia tworzenie symulacyjnych scenariuszy zawodowych. Takie podejście sprawdza się szczególnie w sytuacjach, gdzie potrzebna jest diagnoza długofalowa, etapowa lub powtarzalna – np. w procesach przekwalifikowania, reintegracji zawodowej czy aktywizacji osób młodych.

Innowacyjne kierunki rozwoju powinny także uwzględniać możliwość tworzenia otwartych API (Application Programming Interfaces), czyli interfejsów programistycznych pozwalających na integrację danego narzędzia z innymi systemami, bazami danych, usługami edukacyjnymi lub narzędziami analitycznymi. Dzięki otwartym API, narzędzia diagnostyczne mogłyby zostać bezpośrednio zintegrowane z platformami e-learningowymi (np. Moodle, Google Classroom), dziennikami elektronicznymi, systemami walidacji kwalifikacji (np. ZSK) czy krajowymi i europejskimi bazami zawodów i kompetencji. API pozwalają też instytucjom edukacyjnym na dostosowywanie narzędzi do swoich wewnętrznych potrzeb, tworzenie własnych dashboardów raportowych, zautomatyzowane przypisywanie zadań czy generowanie analiz zbiorczych. Dodatkowo, otwarte API zwiększają interoperacyjność systemów oraz przyspieszają proces adaptacji nowych narzędzi w ramach już funkcjonujących ekosystemów technologicznych szkół, uczelni i instytucji rynku pracy., co pozwoli na integrację narzędzi z innymi systemami, oraz implementację technologii zgodnych z ideą edukacji 4.0 – czyli spersonalizowanej, adaptacyjnej, wspieranej przez algorytmy i analizę danych. Rozwój takich technologii nie tylko zwiększa

dostępność usług, ale umożliwia tworzenie dynamicznych, kontekstowych planów działania i wsparcia rozwojowego w czasie rzeczywistym.

7.3. Potencjał współpracy z sektorem IT i startupami edukacyjnymi

Współpraca z sektorem IT i środowiskiem startupów edukacyjnych stanowi ogromny potencjał dla modernizacji doradztwa zawodowego oraz rozwoju innowacyjnych narzędzi diagnostycznych. Dynamicznie rozwijające się firmy technologiczne, w tym startupy z obszaru edtech, dysponują wiedzą, zespołami deweloperskimi i doświadczeniem w projektowaniu rozwiązań cyfrowych, które mogą być elastycznie dopasowane do potrzeb edukacji i rynku pracy. Ich zaangażowanie może przyspieszyć proces cyfryzacji oraz znacząco podnieść jakość i atrakcyjność narzędzi doradczych. Szczególną wartość może mieć współpraca z podmiotami rozwijającymi aplikacje mobilne, systemy rekomendacyjne, platformy edukacyjne oraz narzędzia oparte na sztucznej inteligencji (AI) i uczeniu maszynowym. Tego rodzaju technologie mogą wzbogacić narzędzia diagnostyczne o elementy automatycznej analizy danych, predykcji kariery, personalizacji treści edukacyjnych czy adaptacyjnego planowania ścieżek rozwoju.

Startupy edukacyjne często specjalizują się w konkretnych niszach, np. tworzeniu treści interaktywnych, gier edukacyjnych, środowisk wirtualnej rzeczywistości (VR/AR) czy narzędzi do symulacji pracy w danym zawodzie. Wirtualna rzeczywistość (VR) oraz rozszerzona rzeczywistość (AR) oferują wyjątkową możliwość immersyjnego doświadczenia środowiska pracy – bez konieczności fizycznej obecności w danym miejscu. Użytkownicy mogą wejść w rolę pracownika określonego zawodu, np. operatora maszyn, pielęgniarki, kucharza czy technika laboratoryjnego, i wykonywać realistyczne zadania w

kontrolowanym, bezpiecznym środowisku cyfrowym. Takie rozwiązania pozwalają nie tylko poznać specyfikę pracy, ale również ocenić własne predyspozycje, styl działania i reakcje w sytuacjach stresowych lub wymagających współpracy zespołowej.

Z kolei rozszerzona rzeczywistość (AR) może być wykorzystywana w środowisku realnym – np. w klasie, pracowni lub podczas praktyk – poprzez nakładanie warstw informacyjnych na fizyczne otoczenie. Umożliwia to interaktywną naukę o narzędziach, procedurach, standardach pracy, a także prowadzenie zautomatyzowanego instruktażu krok po kroku. Symulacje zawodowe, oparte na VR/AR, mają ogromny potencjał diagnostyczny i edukacyjny – mogą służyć zarówno do eksploracji różnych profesji, jak i do weryfikacji kompetencji w realistycznych kontekstach zawodowych, bez ryzyka błędów czy kosztownych pomyłek. Ich zastosowanie w doradztwie zawodowym może zwiększyć trafność wyborów edukacyjnych i zawodowych, szczególnie u młodzieży i osób bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego. Ich rozwiązania mogą stanowić uzupełnienie klasycznych testów psychometrycznych, wzbogacając proces diagnozy o elementy immersyjne i kontekstowe. Takie partnerstwa umożliwiają także szybsze wdrażanie pilotażowych rozwiązań, testowanie innowacji i skalowanie najlepszych praktyk na poziomie krajowym.

Kluczową rolę mogą odegrać tu także fundusze publiczne i mechanizmy wsparcia innowacji – np. granty na współpracę sektorową, inkubatory innowacji społecznych, programy pilotażowe (np. w ramach KPO, FERS czy EFS+). Wspierając współpracę między instytucjami doradczymi a startupami, możliwe będzie tworzenie rozwiązań „szytych na miarę”, odpowiadających realnym potrzebom użytkowników, testowanych w rzeczywistych warunkach edukacyjnych i zorientowanych na efekt.

Rekomenduje się, aby instytucje publiczne i edukacyjne aktywnie poszukiwały partnerów wśród firm technologicznych, tworzyły konsorcja projektowe oraz wdrażały mechanizmy otwartej innowacji (open innovation), w których różne podmioty – szkoły, uczelnie, organizacje pozarządowe, startupy i sektor prywatny – wspólnie opracowują, wdrażają i doskonalą nowoczesne narzędzia doradcze. Tego typu współpraca może znacząco przyczynić się do przyspieszenia transformacji cyfrowej doradztwa zawodowego w Polsce i zwiększenia jego dostępności, efektywności oraz innowacyjności.

8. Wnioski

Podsumowanie stanu rynku oraz strategiczne kierunki rozwoju cyfrowych narzędzi diagnostycznych dla doradztwa zawodowego w Polsce.

1. Cyfryzacja doradztwa kariery to nieunikniony kierunek rozwoju

Transformacja cyfrowa doradztwa kariery nie jest jedynie technologiczną nowinką, lecz fundamentalną zmianą paradygmatu funkcjonowania usług doradczych w XXI wieku. W dobie społeczeństwa informacyjnego i gospodarki opartej na wiedzy, klient oczekuje szybkiego, zindywidualizowanego i elastycznego wsparcia, które może otrzymać w dowolnym miejscu i czasie – za pośrednictwem intuicyjnych, dostępnych i zintegrowanych narzędzi cyfrowych. Cyfryzacja umożliwia nie tylko szerszy dostęp do usług doradczych, ale także ich znaczące udoskonalenie jakościowe. Dzięki digitalizacji narzędzi diagnostycznych doradca może w krótszym czasie uzyskać pełniejszy obraz klienta, wygenerować raporty, prześledzić dynamikę rozwoju, a także personalizować rekomendacje zawodowe i edukacyjne w oparciu o twarde dane. Dodatkowo, wykorzystanie platform chmurowych, aplikacji mobilnych czy algorytmów sztucznej inteligencji pozwala łączyć klasyczne narzędzia psychometryczne z nowoczesnymi formami analizy kompetencji, wartości i predyspozycji.

W dłuższej perspektywie cyfryzacja otwiera również nowe możliwości dla monitorowania ścieżek kariery, budowania spójnych portfeli rozwoju (e-portfolios), integracji z systemami walidacji kwalifikacji (np. ZSK) oraz tworzenia inteligentnych systemów rekomendacyjnych wspierających decyzje edukacyjno-zawodowe. Co więcej, w warunkach niepewności rynkowej, globalnych kryzysów i przyspieszonej automatyzacji, tylko narzędzia cyfrowe są w stanie zapewnić skalowalność, szybkość i aktualność działania na poziomie systemowym. Nie oznacza to, że technologie zastąpią rolę doradcy – przeciwnie, staną się jego

kluczowym wsparciem. Ostatecznie bowiem to człowiek – doradca – interpretuje dane, prowadzi dialog, wspiera w kryzysie i pomaga w odkrywaniu sensu zawodowego. Cyfryzacja ma zatem nie tylko wymiar funkcjonalny, ale również etyczny i profesjonalizacyjny – uwalnia potencjał doradcy i umożliwia mu koncentrowanie się na tym, co w pracy z drugim człowiekiem najważniejsze: relacji, refleksji i towarzyszeniu w rozwoju.

2. Stan obecny narzędzi diagnozy w Polsce jest zróżnicowany i fragmentaryczny

Analiza dostępnych narzędzi diagnostycznych wykorzystywanych w doradztwie zawodowym wskazuje na wyraźny dualizm pomiędzy rozwiązaniami tradycyjnymi a nowoczesnymi. W wielu szkołach, poradniach i instytucjach szkoleniowych nadal dominują narzędzia papierowe lub ich proste cyfrowe wersje, które nie oferują funkcji automatyzacji, raportowania czy personalizacji. Równolegle rozwijane są zaawansowane narzędzia komercyjne, niedostępne jednak dla większości instytucji z uwagi na koszty, brak interoperacyjności lub ograniczenia licencyjne. Brakuje również systemowej integracji pomiędzy platformami diagnozy, systemami edukacyjnymi (LMS), bazami kompetencji oraz instytucjami rynku pracy. Fragmentaryczność ta powoduje rozproszenie danych, niespójność doświadczeń użytkownika i trudność w tworzeniu długofalowego wsparcia klienta. Tylko zintegrowane, skalowalne i dostępne rozwiązania mogą zapewnić powszechność i wysoką jakość usług doradczych.

3. Rosnące zapotrzebowanie na nowoczesne rozwiązania cyfrowe wymaga pokonania barier

W rozmowach z przedstawicielami instytucji szkoleniowych i doradcami systematycznie powracają te same problemy: brak sprzętu, brak czasu na

szkolenia, niedostosowanie narzędzi do realiów pracy z młodzieżą i dorosłymi, a także ograniczenia finansowe i prawne. Cyfryzacja nie może ograniczać się do wdrożenia platformy – musi być wsparta kompleksowym programem wsparcia: szkoleniami, zasobami, doradztwem wdrożeniowym, infrastrukturą oraz polityką informacyjną. Bez uwzględnienia barier technicznych (brak komputerów, niskiej jakości łącza), kompetencyjnych (niska biegłość cyfrowa), strukturalnych (brak standardów) oraz finansowych (wysokie koszty licencji), każda próba cyfryzacji będzie miała ograniczony zasięg i trwałość.

4. Rekomendowane kierunki rozwoju odpowiadają na zróżnicowane potrzeby użytkowników

Na podstawie analizy rynku i konsultacji z praktykami, w ekspertyzie zidentyfikowano kilka strategicznych kierunków rozwoju narzędzi cyfrowych w doradztwie zawodowym: digitalizacja obecnych narzędzi, rozwój aplikacji mobilnych, grywalizacja procesów, wdrażanie narzędzi opartych na AI, integracja z systemami edukacyjnymi (LMS), tworzenie e-portfolio klienta oraz wykorzystanie VR/AR do symulacji pracy. Różnorodność tych rozwiązań odzwierciedla zróżnicowanie użytkowników – młodzieży, dorosłych, osób w kryzysie zawodowym, z niepełnosprawnościami, migrantów, klientów powracających na rynek pracy. Efektywne doradztwo kariery musi być elastyczne, skalowalne i responsywne – a to możliwe jedynie przy wsparciu nowoczesnych technologii.

5. Rozwój kompetencji doradców to warunek skutecznej transformacji

Technologia, choć istotna, nie zastąpi kompetencji człowieka. Profesjonalizacja doradztwa wymaga poszerzenia profilu kompetencyjnego doradcy o obszary związane z cyfrowym zarządzaniem informacją, analizą danych, komunikacją

online, pracą w środowisku zdalnym, projektowaniem usług doradczych w modelach hybrydowych oraz wykorzystywaniem narzędzi diagnostycznych z poziomu eksperckiego. Doradca XXI wieku to osoba, która potrafi nie tylko obsługiwać narzędzia, ale też rozumie ich metodologiczne podstawy, dobiera je do kontekstu klienta i interpretuje ich wyniki w sposób wspierający rozwój osobisty i zawodowy. Inwestycje w kompetencje doradców to inwestycja w jakość całego systemu wsparcia.

6. Integracja doradztwa z edukacją i rynkiem pracy wymaga decyzji systemowych

Doradztwo kariery nie może funkcjonować jako niezależna wyspa. Powinno być integralną częścią systemu edukacji (szkoły, uczelnie, kształcenie ustawiczne), polityki rynku pracy (URZ, OPS, NGO), a także polityki społecznej i zdrowia psychicznego. Tylko spójne działania międzyresortowe, wspólna infrastruktura, interoperacyjne systemy danych oraz polityka jakości mogą zapewnić klientom ciągłość i adekwatność wsparcia na każdym etapie życia. Zintegrowane doradztwo to nie tylko sieć instytucji – to sieć wartości: otwartości, dostępności, równości szans, godności w pracy i rozwoju przez całe życie.

7. Współpraca z sektorem IT i startupami to szansa na skok rozwojowy

Sektor edtech w Polsce rozwija się dynamicznie i może stać się partnerem instytucji publicznych w cyfryzacji narzędzi doradczych. Startupy, firmy programistyczne i twórcy narzędzi edukacyjnych dysponują zasobami, których brakuje instytucjom: szybkością działania, elastycznością, innowacyjnością, kompetencjami AI i UX. Współpraca ta może odbywać się w ramach konsorcjów, projektów grantowych, hackathonów, inkubatorów społecznych i partnerstw publiczno-prywatnych. Korzystając z potencjału technologicznego i kreatywnego

środowiska IT, instytucje doradcze mogą przyspieszyć wdrażanie nowych rozwiązań, zwiększyć ich użyteczność oraz lepiej dopasować narzędzia do realnych potrzeb klientów. Innowacje w doradztwie nie muszą być kosztowne – muszą być przemyślane, otwarte i współtworzone z użytkownikami.

Cyfryzacja doradztwa kariery nie jest wyłącznie kwestią modernizacji narzędzi – to proces głębokiej zmiany organizacyjnej, kompetencyjnej i kulturowej, który dotyczy zarówno instytucji, jak i osób świadczących i korzystających z usług doradczych. Wyzwania rynku pracy, edukacji i przemian społecznych nie pozostawiają wątpliwości: przyszłość doradztwa kariery musi opierać się na nowoczesnych, zintegrowanych i skalowalnych rozwiązaniach cyfrowych. Aby jednak ta transformacja była skuteczna i trwała, konieczne są działania systemowe: budowa dostępnej infrastruktury technologicznej, rozwój kompetencji kadry, otwartość na współpracę międzysektorową oraz ugruntowanie doradztwa kariery jako stałego i profesjonalnego elementu polityki edukacyjnej i społecznej. Kluczem do sukcesu będzie także zaangażowanie klientów – uczniów, studentów, pracowników i osób szukających pracy – w proces współtworzenia usług, które będą odpowiadały na ich rzeczywiste potrzeby, cele i wartości.

Bibliografia

Publikacje naukowe i monografie

1. Bańka, B. (2005). Kapitał kariery. Adaptacja do zmian organizacyjnych i strukturalnych rynku pracy. Poznań: Wydawnictwo PRINT-B.
2. Bańka, B. (2010). Poradnictwo transgresyjne. Warszawa: Wydawnictwo Scholar.
3. Savickas, M. L. (2011). Career Counseling. Washington, DC: American Psychological Association.
4. Peavy, R. V. (1998). Sociodynamic Counselling: A Constructivist Perspective for the Practice of Counselling in the 21st Century. Chilliwack, BC: Trafford.
5. Podgórny, M. (red.). (2022). Rozwój myśli i profesjonalizacji poradnictwa zawodowego. Tropcy, dokonania, perspektywy. Warszawa: IBE.

Raporty i analizy instytucjonalne

1. Instytut Badań Edukacyjnych (IBE). (2022). Ewaluacja wsparcia doradztwa zawodowego w obszarze oświaty. Warszawa. <https://ibe.edu.pl>
2. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji (FRSE). (2022). Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego. Rekomendacje i wyzwania. Warszawa.
3. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). (2021). Kompetencje przyszłości – jak je kształtować w systemie edukacji?. Warszawa: PARP.
4. Ministerstwo Edukacji i Nauki / Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK). (2023). Bilans kompetencji jako narzędzie wsparcia uczenia się przez całe życie.
5. OECD. (2021). Career Readiness: Helping Students Navigate Their Future. OECD Publishing. <https://www.oecd.org/education/career-readiness.htm>

Źródła online i platformy cyfrowe

1. E-mapa Karier – Fundacja Dobre Kadry: <https://mapakarier.org>
2. TalentGame – Platforma symulacji kariery: <https://talentgame.pl>
3. Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK): <https://kwalifikacje.gov.pl>
4. European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). (2015). Guidelines for Policies and Systems Development for Lifelong Guidance.