Białostockie Centrum Edukacji

Pracownia Badań, Analiz i Strategii Rozwoju Edukacji

RAPORT

ANKIETA GOTOWOŚCI

NOWE DORADZTWO ZAWODOWE

W SZKOŁACH PODSTAWOWYCH

(ankietę wypełniali dyrektorzy szkół)

(zadanie zrealizowane w ramach Miejskiego Zespołu Doradztwa Zawodowego)

Opracowanie merytoryczne raportu: Jerzy Mantur

Białystok, maj 2026 r.

WSTĘP

Oddajemy w Państwa ręce raport z badania gotowości publicznych szkół podstawowych do wdrażania nowoczesnego doradztwa zawodowego. Diagnoza, przeprowadzona wśród kadry kierowniczej, przypada na kluczowy moment transformacji systemowej. Jako osoby odpowiedzialne za organizację pracy placówek, stają Państwo przed wyzwaniem operacjonalizacji zmian wynikających z nowelizacji przepisów prawa, które wejdą w życie we wrześniu 2026 roku.

Nowe regulacje przesuwają akcent z działań formalnych na realne otwarcie szkoły na otoczenie gospodarcze. Obok corocznego obowiązku zatwierdzania programu realizacji doradztwa zawodowego (do 30 września), kluczowym zadaniem staje się budowanie trwałych relacji z rynkiem pracy oraz efektywna współpraca z Branżowymi Centrami Umiejętności. Niniejsze opracowanie diagnozuje stan przygotowania szkół w wymiarze kadrowym, organizacyjnym i finansowym. Wskazuje również bariery, które w opinii Dyrektorów stanowią największe wyzwanie w procesie adaptacji doradztwa do współczesnych wymagań rynkowych i społecznych.

WYNIKI BADANIA - OPIS

I. Organizacja doradztwa

Jednym z kluczowych obszarów badawczych była ocena relacji szkół podstawowych z placówkami kształcenia ponadpodstawowego. Wyniki wskazują na wysoki poziom integracji między etapowej, co jest fundamentem płynnego przejścia ucznia na kolejny szczebel edukacji. Analiza pytania wykazuje następujące kwestie:

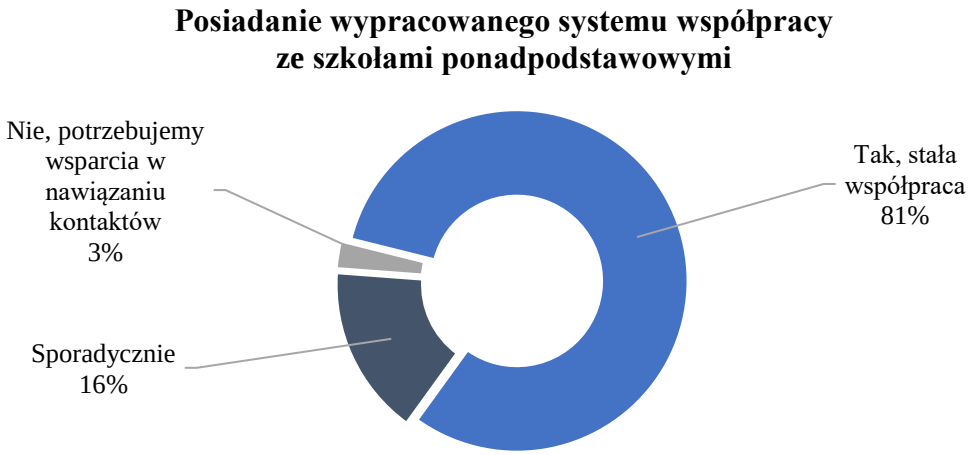
- **Stała współpraca (81%):** Zdecydowana większość badanych dyrektorów deklaruje, że ich placówki utrzymują trwałe i systematyczne relacje ze szkołami ponadpodstawowymi. Taki wynik świadczy o dojrzałości Wewnątrzszkolnych Systemów Doradztwa Zawodowego (WSDZ). Stała współpraca pozwala na cykliczną realizację „dni otwartych", wizyt studyjnych w warsztatach branżowych oraz wspólnych projektów edukacyjnych, co bezpośrednio minimalizuje ryzyko błędnych decyzji rekrutacyjnych u uczniów klas ósmych.

- **Współpraca incydentalna (16%):** Blisko co szósta placówka realizuje działania wspólnie ze szkołami wyższego szczebla jedynie w sposób sporadyczny (np. raz w roku, głównie w okresie rekrutacji). Może to wynikać z barier logistycznych, geograficznych lub ograniczonej oferty promocyjnej lokalnych szkół ponadpodstawowych. W świetle nowych przepisów z 2026 r., grupa ta będzie wymagała zintensyfikowania działań, aby doraźne kontakty przekształcić w zaplanowaną strategię doradczą.
- **Marginalny brak relacji i potrzeba wsparcia (3%):** Odsetek szkół deklarujących brak współpracy lub trudności w jej nawiązaniu jest marginalny, lecz istotny z punktu widzenia nadzoru pedagogicznego. Szkoły te wskazują na wyraźną potrzebę wsparcia systemowego w budowaniu bazy kontaktów. Jest to sygnał do wzmocnienia roli doradców powiatowych oraz pośredników, którzy mogliby ułatwić dialog między szkołami.

Wnioski i rekomendacje:

Choć ogólny obraz współpracy jest pozytywny, wyzwaniem pozostaje **jakość tych relacji**. W nowym modelu doradztwa zawodowego konieczne będzie przejście od „prezentacji oferty szkoły" do **wspólnego diagnozowania kompetencji ucznia**. Wysoka gotowość szkół (81%) stanowi doskonały punkt wyjścia do budowania sieci współpracy z Branżowymi Centrami Umiejętności, co będzie obligatoryjne po wejściu w życie nowych przepisów.

Wykres 1. Posiadanie wypracowanego systemu współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi



Wprowadzenie **Cyfrowego Portfolio Ucznia** to jeden z najbardziej innowacyjnych elementów reformy doradztwa zawodowego, mający na celu cyfrowe dokumentowanie ścieżki rozwoju, osiągnięć i predyspozycji ucznia. Wyniki badania obnażają jednak znaczący dystans między założeniami legislacyjnymi a realnymi możliwościami techniczno-organizacyjnymi placówek, mianowicie:

- **Pełna gotowość (11%):** Jedynie co dziesiąta szkoła deklaruje pełne przygotowanie do wdrożenia tego narzędzia. Grupa ta prawdopodobnie dysponuje już autorskimi rozwiązaniami informatycznymi lub brała udział w projektach pilotażowych. Jest to wąska elita placówek, które mogą pełnić rolę „szkół ćwiczeń" dla pozostałych podmiotów.
- **Wiedza teoretyczna przy braku zasobów (65%):** Dominująca grupa dyrektorów deklaruje znajomość koncepcji Cyfrowego Portfolio, jednak wskazuje na brak konkretnych narzędzi systemowych (platform, aplikacji) oraz dedykowanych szkoleń dla kadry. Wynik ten sugeruje, że istnieje wysoka świadomość nadchodzących zmian, która jednak nie idzie w parze z wyposażeniem szkół w infrastrukturę cyfrową. Placówki te znajdują się w fazie „wyczekiwania" na odgórne rozwiązania techniczne.
- **Brak wiedzy o rozwiązaniu (24%):** Co czwarty dyrektor nie posiada informacji na temat planowanego wprowadzenia Cyfrowego Portfolio. Jest to sygnał o istotnej luce informacyjnej, która może wynikać z niedostatecznej komunikacji na linii resort edukacji – jednostki samorządu terytorialnego – dyrektorzy szkół.

Wnioski i rekomendacje:

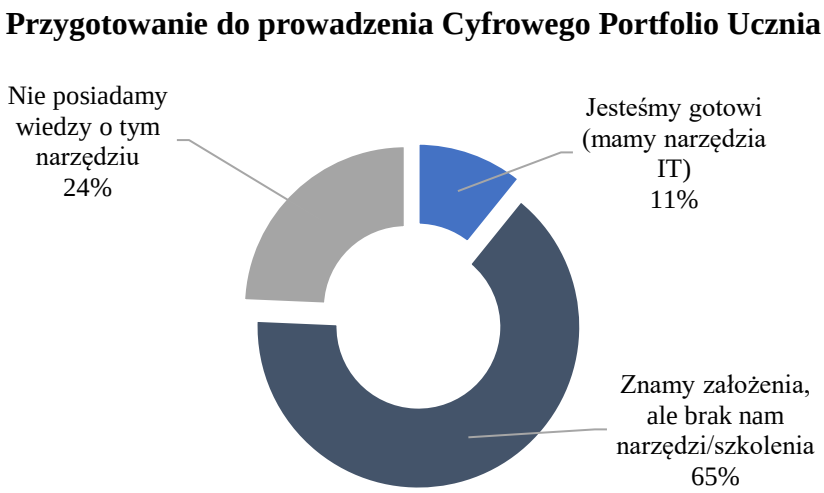
Obszar Cyfrowego Portfolio jawi się jako **największy deficyt w procesie transformacji doradztwa**. Rozdźwięk między świadomością (65%) a gotowością (11%) wskazuje, że szkoły nie są w stanie samodzielnie udźwignąć ciężaru cyfryzacji doradztwa zawodowego.

Konieczne jest podjęcie następujących kroków systemowych:

1. **Dostarczenie jednolitego standardu narzędziowego** (np. ogólnokrajowej platformy), aby uniknąć rozdrobnienia i niekompatybilności danych.
2. **Szeroka akcja informacyjno-szkoleniowa**, skierowana szczególnie do 24% placówek deklarujących brak wiedzy.

3. **Wsparcie doradców zawodowych** w zakresie kompetencji cyfrowych, aby portfolio nie stało się jedynie kolejnym e-dokumentem, lecz żywym narzędziem autorefleksji ucznia.

Wykres 2. Przygotowanie do prowadzenia Cyfrowego Portfolio Ucznia



II. Orientacja zawodowa (klasy I–VI)

Wczesna orientacja zawodowa, realizowana w klasach I–VI, stanowi fundament procesu doradczego. Jej celem jest zapoznanie uczniów z różnorodnością zawodów oraz kształtowanie pozytywnej postawy wobec pracy. Wyniki badania pokazują zróżnicowane podejście dyrektorów do kwestii przygotowania materiałów dydaktycznych i integracji tych treści z programem nauczania wczesnoszkolnego oraz przedmiotowego, mianowicie:

- **Autonomia i zasoby własne (35%):** Ponad jedna trzecia placówek deklaruje posiadanie własnych, wypracowanych scenariuszy zajęć. Świadczy to o wysokiej aktywności rad pedagogicznych oraz dużej roli liderów wewnątrzszkolnych (wychowawców i doradców), którzy potrafią przełożyć ogólne wytyczne na specyfikę lokalnego rynku pracy i potrzeby konkretnej grupy uczniów.
- **Konieczność aktualizacji materiałów (24%):** Blisko co czwarta szkoła posiada bazę scenariuszy, która w ocenie dyrektorów wymaga odświeżenia. W kontekście współczesnych wyzwań (automatyzacja, nowe zawody, zmiana przepisów 2026) jest to sygnał, że dotychczasowe metody mogą być nieadekwatne do dynamicznie

zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej. Grupa ta wykazuje gotowość do zmian, lecz potrzebuje merytorycznego wsparcia w redefiniowaniu treści programowych.

- **Zależność od źródeł zewnętrznych (41%):** Najliczniejsza grupa szkół opiera swoją działalność na gotowych materiałach zewnętrznych (np. opracowaniach ORE, Mapy Karier czy wydawnictw). Z jednej strony zapewnia to poprawność merytoryczną zajęć, z drugiej jednak może ograniczać personalizację procesu doradczego i dopasowanie go do unikalnego profilu placówki oraz specyfiki regionalnych branż.

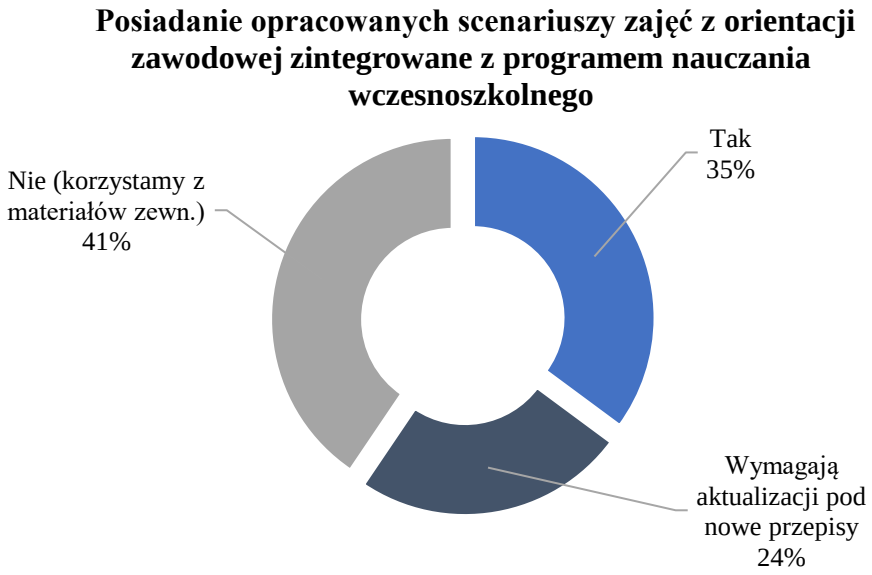
Wnioski i rekomendacje:

Analiza struktury przygotowania materiałów wskazuje na potrzebę **systematyzacji zasobów dydaktycznych**. Choć korzystanie z materiałów zewnętrznych jest efektywne, wyzwaniem pozostaje ich pełna integracja z podstawą programową poszczególnych przedmiotów, a nie traktowanie ich jako działań dodatkowych.

W celu podniesienia jakości orientacji zawodowej rekomenduje się:

1. **Audyt i aktualizację istniejących scenariuszy** pod kątem nowych wymogów prawnych (szczególnie w szkołach z grupy 24%).
2. **Stworzenie wewnątrzszkolnych banków dobrych praktyk**, które pozwolą na wymianę materiałów między nauczycielami klas I–III a nauczycielami przedmiotowymi w klasach IV–VI.
3. **Wsparcie nauczycieli w modyfikacji materiałów zewnętrznych**, tak aby silniej nawiązywały do lokalnych pracodawców i współczesnych wyzwań rynkowych.

Wykres 3. Posiadanie opracowanych scenariuszy zajęć z orientacji zawodowej zintegrowane z programem nauczania wczesnoszkolnego



Współczesny model doradztwa zawodowego kładzie silny nacisk na współpracę z domem rodzinnym, uznając rodziców za kluczowych sojuszników w procesie kształtowania postaw zawodowych dziecka. Wyniki badania w tym obszarze są wyjątkowo optymistyczne i świadczą o wysokiej świadomości dyrektorów w zakresie budowania relacji z otoczeniem społecznym szkoły.

- **Utrwalona praktyka (78%):** Przeważająca większość placówek deklaruje, że włączanie rodziców w orientację zawodową jest już standardem działań. W praktyce klas młodszych (I–VI) oznacza to najczęściej angażowanie rodziców jako „ambasadorów zawodów" (np. wizyty w klasach, opowiadanie o pasjach zawodowych) oraz wspieranie ich w roli pierwszych doradców. Tak wysoki wynik wskazuje na to, że szkoła podstawowa stała się miejscem dialogu o przyszłości, wykraczającym poza schemat tradycyjnych wywiadówek.
- **Gotowość do zmian adaptacyjnych (19%):** Co piąta szkoła planuje sformalizowanie lub wdrożenie tych rozwiązań od września 2026 r. Jest to bezpośrednia odpowiedź na nowelizację przepisów, która kładzie większy nacisk na systemowość działań doradczych. Grupa ta stanowi potencjał rozwojowy – są to placówki, które obecnie modelują swoje systemy współpracy, by sprostać nowym wymogom jakościowym.

- **Obszar marginalny (3%):** Znikomy odsetek szkół nieplanujących włączania rodziców może wynikać ze specyficznych barier środowiskowych lub trudności w komunikacji z lokalną społecznością. W skali całego systemu jest to jednak grupa niereprezentatywna dla ogólnego trendu.

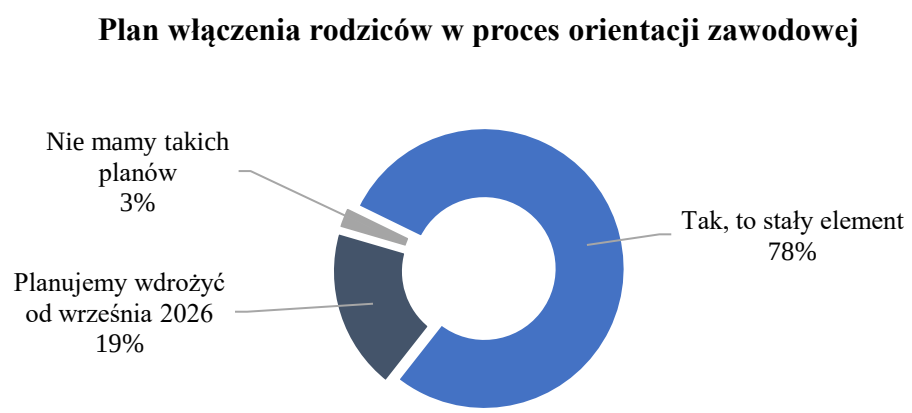
Wnioski i rekomendacje:

Silne osadzenie współpracy z rodzicami w praktyce szkolnej (łącznie 97% szkół realizujących lub planujących te działania) to jeden z najlepiej ocenionych obszarów gotowości. Rodzice przestają być jedynie odbiorcami informacji o ocenach, a stają się **współtwórcami procesów orientacyjnych**.

W celu dalszego wzmacniania tego potencjału rekomenduje się:

1. **Profesjonalizację narzędzi współpracy:** Dostarczenie rodzicom gotowych scenariuszy rozmów z dziećmi o zawodach przyszłości.
2. **Wykorzystanie potencjału zawodowego rodziców:** Tworzenie szkolnych baz „Banku Zawodów", ułatwiających organizację praktycznych spotkań z profesjonalistami.
3. **Edukację rodziców:** Organizację krótkich prelekcji podczas spotkań ogólnych na temat zmian na rynku pracy, aby rodzice mogli wspierać dzieci w oparciu o aktualne dane, a nie stereotypy zawodowe.

Wykres 4. Plan włączenia rodziców w proces orientacji zawodowej



III. Współpraca z otoczeniem (Nowe wymogi)

Branżowe Centra Umiejętności (BCU) to kluczowy element nowej architektury kształcenia zawodowego, mający stanowić pomost między edukacją a nowoczesnym przemysłem. Wyniki badania w tym obszarze wskazują jednak na **poważny deficyt informacyjny** oraz konieczność intensywnego wsparcia dyrektorów w procesie mapowania tych jednostek.

- **Deficyt wiedzy i brak identyfikacji (68%):** Blisko 7 na 10 badanych dyrektorów nie potrafi wskazać, które BCU są właściwe dla profilu ich uczniów. Jest to wynik niepokojący w kontekście nadchodzących zmian (wrzesień 2026 r.), gdyż to właśnie te centra mają oferować nowoczesne doradztwo specjalistyczne, turnusy zawodowe i dostęp do zaawansowanych technologii. Brak tej wiedzy uniemożliwia dyrektorom strategiczne planowanie ścieżek rozwoju uczniów.
- **Liderzy współpracy (16%):** Grupa placówek, które nawiązały już relacje z BCU, to prawdopodobnie szkoły z dużych ośrodków miejskich lub regionów o silnie rozwiniętych klastrach przemysłowych. Ich doświadczenia mogą stać się fundamentem do opracowania ogólnopolskich dobrych praktyk w zakresie współpracy szkoły podstawowej z centrami branżowymi.
- **Proces budowania relacji (16%):** Odsetek szkół będących w trakcie rozmów świadczy o tym, że impuls do współpracy już się pojawił, jednak wymaga on systemowego domknięcia (np. poprzez sformalizowane porozumienia czy włączenie BCU do Wewnątrzszkolnych Systemów Doradztwa Zawodowego).

Wnioski i rekomendacje:

Obszar współpracy z BCU znajduje się obecnie w **fazie embrionalnej**. Główną barierą nie jest brak chęci, lecz brak precyzyjnej informacji o zasięgu terytorialnym i ofercie merytorycznej poszczególnych centrów.

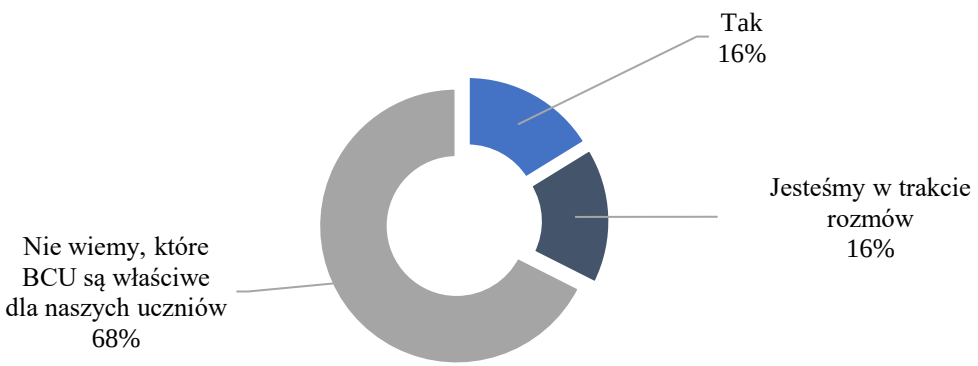
W celu usprawnienia tego procesu rekomenduje się:

1. **Stworzenie regionalnych map powiązań:** Opracowanie czytelnych informatorów dla dyrektorów, przypisujących konkretne BCU do obszarów gospodarczych danego regionu.

2. **Kampanię informacyjną "BCU dla Szkoły Podstawowej":** Wyjaśnienie roli centrów w procesie doradczym dla uczniów klas VII–VIII (nie tylko dla szkół branżowych).
3. **Wsparcie w procedurach formalnych:** Przygotowanie wzorów porozumień o współpracy, które ułatwią dyrektorom szybkie sformalizowanie relacji z wybranymi centrami.

Podsumowując wszystkie sekcje: Mamy już kompletny obraz – od sukcesów (współpraca z rodzicami, szkołami ponadpodstawowymi) po wyraźne luki (Cyfrowe Portfolio, BCU).

Wykres 5. Nawiązanie relacji z Branżowymi Centrami Umiejętności



Wsparcie rodziców uczniów klas VIII jest kluczowym elementem procesu rekrutacyjnego do szkół ponadpodstawowych. Badanie pozwoliło zidentyfikować strategię dyrektorów w zakresie korzystania z zewnętrznych zasobów eksperckich oferowanych przez wyspecjalizowane jednostki miejskie.

- **Planowana współpraca z BCE (łącznie 70%):** Duża grupa dyrektorów zamierza wesprzeć swój system doradztwa kompetencjami ekspertów z Białostockiego Centrum Edukacji.
    - **Jesień 2026 r. (32%):** Szkoły te stawiają na profilaktykę i wczesne przygotowanie rodziców do procesu decyzyjnego, co koreluje z wejściem w życie nowych przepisów.

- **Wiosna 2027 r. (38%):** Ta grupa wybiera wsparcie w okresie najbardziej intensywnego wyboru ścieżki kształcenia i składania dokumentów do szkół średnich.

- **Samodzielność doradcza (30%):** Co trzecia szkoła decyduje się na realizację spotkań dla rodziców wyłącznie w oparciu o własne zasoby kadrowe. Może to świadczyć o wysokich kompetencjach zatrudnionych w tych placówkach doradców zawodowych lub o specyfice wypracowanego przez lata WSDZ, który w pełni zaspokaja potrzeby lokalnej społeczności.

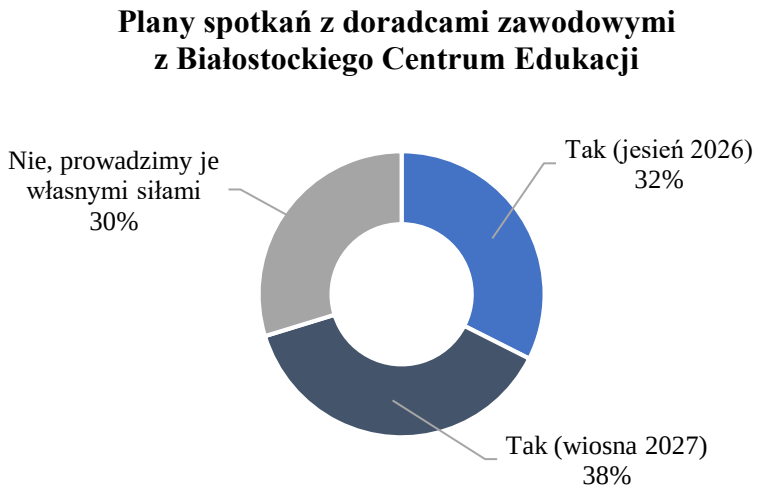
Wnioski i rekomendacje:

Wyniki wskazują na **wysokie zaufanie do systemowych rozwiązań oferowanych przez BCE**. Dyrektorzy postrzegają Centrum jako merytoryczne zaplecze, które odciąża kadrę szkolną i dostarcza rodzicom zobiektywizowanych informacji o rynku edukacyjnym.

W celu optymalizacji tej współpracy rekomenduje się:

1. **Dostosowanie oferty BCE do dwóch cykli:** Przygotowanie przez Centrum odrębnych modułów warsztatowych – „strategicznego" na jesień (planowanie) oraz „operacyjnego" na wiosnę (procedury rekrutacyjne).
2. **Model hybrydowy:** Zachęcanie szkół realizujących doradztwo we własnym zakresie (30%) do korzystania z materiałów metodycznych BCE, co zapewni spójność przekazu informacyjnego w całym mieście.
3. **Wspólne panele eksperckie:** Organizację spotkań, w których doradca szkolny (znający ucznia) współpracuje z ekspertem BCE (znającym szeroki rynek pracy), co podnosi jakość doradztwa zindywidualizowanego.

Wykres 6. Plany spotkań z doradcami zawodowymi z Białostockiego Centrum Edukacji



IV. Potrzeby kadrowe i merytoryczne

Zapewnienie wykwalifikowanej kadry to jeden z fundamentów skutecznego doradztwa zawodowego oraz wymóg formalny wynikający z przepisów oświatowych. Wyniki badania obrazują stan przygotowania kadrowego szkół do realizacji nowych zadań w kontekście posiadanych uprawnień merytorycznych.

- **Stabilność kadrowa (70%):** Zdecydowana większość placówek dysponuje kadrą o pełnych, wymaganych prawem kwalifikacjach. Oznacza to, że proces doradczy jest w tych szkołach prowadzony przez osoby posiadające przygotowanie merytoryczne i metodyczne, co gwarantuje wysoką jakość wsparcia udzielanego uczniom.
- **Lokalne deficyty (5%):** W niewielkiej części szkół zadania doradcze realizują pojedyncze osoby (1–2) bez pełnych kwalifikacji. Sytuacja ta, choć ma charakter punktowy, wymaga podjęcia szybkich działań uzupełniających (np. skierowanie nauczycieli na studia podyplomowe), aby uniknąć uchybień formalnych podczas kontroli nadzoru pedagogicznego.
- **Znacząca luka kompetencyjna (24%):** Co czwarta szkoła wskazuje na obecność więcej niż dwóch osób realizujących zadania doradcze bez formalnych uprawnień. Jest to sygnał o istotnych brakach kadrowych, które mogą wynikać z trudności w pozyskaniu specjalistów na rynku pracy lub konieczności doraźnego uzupełniania etatów przez kadrę pedagogiczną szkoloną w innych dyscyplinach.

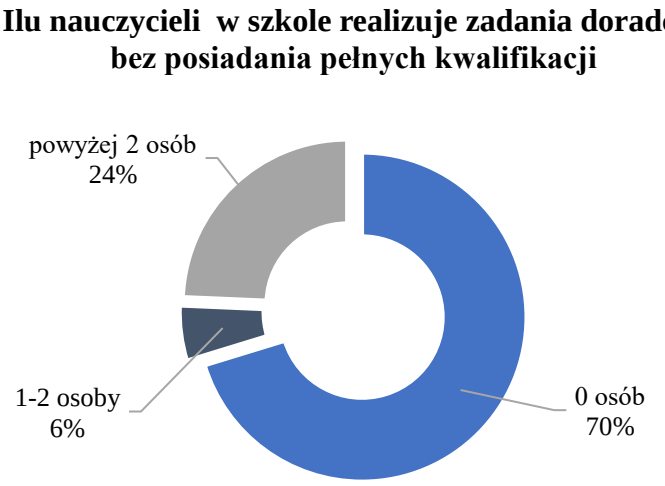
Wnioski i rekomendacje:

Choć sytuacja w 70% szkół jest uregulowana, to **łącznie 29% placówek boryka się z deficytem wykwalifikowanych doradców**. W świetle reformy z 2026 r., która podnosi poprzeczkę jakościową działań doradczych, brak uprawnień może stać się barierą w realizacji nowoczesnego programu orientacji zawodowej.

W związku z powyższym rekomenduje się:

1. **Audyt potrzeb szkoleniowych:** Zidentyfikowanie nauczycieli bez kwalifikacji i stworzenie dla nich ścieżki finansowania studiów podyplomowych z doradztwa zawodowego (np. z funduszy na doskonalenie nauczycieli).
2. **Sieciowanie doradców:** W szkołach o największych brakach kadrowych warto rozważyć współpracę z zewnętrznymi ekspertami (np. z BCE) w celu zabezpieczenia merytorycznej strony zajęć do czasu uzupełnienia kwalifikacji przez własną kadrę.
3. **Wsparcie Dyrektorów w rekrutacji:** Stworzenie bazy wykwalifikowanych doradców zawodowych chętnych do podjęcia pracy w szkołach, co ułatwiłoby dyrektorom domykanie procesów kadrowych.

Wykres 7. Realizacja zadań doradczych przez nauczycieli nieposiadających pełnych kwalifikacji



Identyfikacja potrzeb dyrektorów w zakresie wsparcia zewnętrznego pozwala na precyzyjne sprofilowanie oferty **Białostockiego Centrum Edukacji**. Wyniki jednoznacznie wskazują, że priorytetem dla szkół jest obecnie wzmocnienie kompetencji metodycznych kadry pracującej z najmłodszymi uczniami:

- **Priorytet metodyczny (81%):** Przytłaczająca większość szkół oczekuje warsztatów dla wychowawców klas I–III dotyczących metod aktywizujących. Wynik ten koreluje z wcześniejszymi danymi o dużej liczbie szkół korzystających z materiałów zewnętrznych. Dyrektorzy widzą potrzebę "ożywienia" orientacji zawodowej na najwcześniejszym etapie edukacji, odchodząc od teorii na rzecz gier, zabaw i metod warsztatowych, które najlepiej trafiają do dzieci w tym wieku.
- **Wsparcie analityczne (43%):** Prawie połowa placówek zgłasza zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu monitorowania losów absolwentów. Jest to bezpośredni sygnał, że szkoły przygotowują się do nowych obowiązków sprawozdawczych i zarządczych, szukając gotowych rozwiązań informatycznych i metodologicznych, które pozwolą im śledzić efektywność doradztwa w dłuższej perspektywie.
- **Infrastruktura doradcza (38%):** Co trzecia szkoła jest zainteresowana wsparciem w aranżacji przestrzeni (stref/kącików doradztwa). Wskazuje to na chęć wizualizacji doradztwa w przestrzeni szkolnej, co sprzyja budowaniu kultury planowania kariery i czyni ofertę doradczą bardziej dostępną i atrakcyjną dla ucznia.

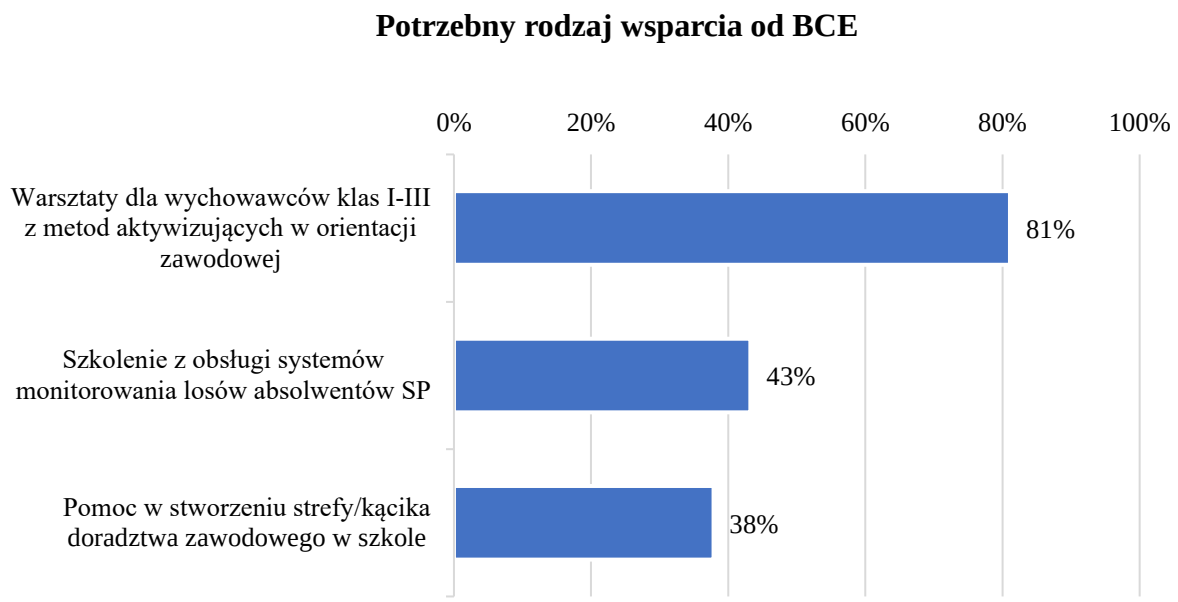
Wnioski i rekomendacje:

Oczekiwania szkół są skoncentrowane na **praktycznym i warsztatowym wymiarze wsparcia**. Dyrektorzy szukają narzędzi, które realnie wpłyną na jakość zajęć i zaangażowanie uczniów, a w dalszej kolejności na systemowe zarządzanie danymi.

W oparciu o te potrzeby rekomenduje się:

1. **Opracowanie cyklu „Aktywne Doradztwo 1-3”:** Przygotowanie przez BCE serii warsztatów narzędziowych (np. wykorzystanie klocków, dramy czy gier terenowych w orientacji zawodowej).
2. **Stworzenie standardu „Kącika Doradztwa”:** Opracowanie przez BCE gotowego pakietu inspiracji (wizualizacje, listy niezbędnych materiałów), który szkoły mogłyby łatwo zaadaptować w swoich placówkach.
3. **Webinaria techniczne:** Organizację cyklicznych szkoleń online z narzędzi do monitorowania losów absolwentów, co pozwoli zaspokoić potrzeby 43% szkół przy optymalnym zaangażowaniu zasobów.

Wykres 8. Formy wsparcia od BCE



PODSUMOWANIE

Wyniki przeprowadzonej diagnozy kreślą obraz białostockich szkół podstawowych jako placówek o **silnych fundamentach doradczych**, które jednak stają przed koniecznością wykonania znaczącego skoku technologicznego i organizacyjnego.

Kluczowe filary gotowości:

- **Kapitał relacyjny:** Wysoki poziom współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi oraz modelowe włączanie rodziców (ponad 80% wskazań) to najmocniejsze strony systemu. Szkoły skutecznie budują lokalne ekosystemy wsparcia, co stanowi doskonałą bazę do wdrażania reformy.
- **Kadry:** Stabilna sytuacja kwalifikacyjna w 70% placówek pozwala na zachowanie ciągłości merytorycznej, choć zidentyfikowana luka kompetencyjna w pozostałych 30% szkół wymaga podjęcia celowanych działań szkoleniowych.

Zidentyfikowane deficyty (Obszary krytyczne):

- **Transformacja cyfrowa:** Niski poziom gotowości do wdrożenia Cyfrowego Portfolio Ucznia (tylko 11% w pełni gotowych) oraz brak wiedzy o BCU (68%) wskazują na główne ogniska problemowe. Bez systemowego wsparcia informatycznego i szkoleniowego, te innowacyjne elementy reformy mogą pozostać jedynie w sferze teoretycznej.
- **Dydaktyka wczesnoszkolna:** Wysokie zapotrzebowanie na warsztaty z metod aktywizujących (81%) sugeruje, że nauczyciele klas I–III poszukują nowych, atrakcyjnych sposobów na realizację treści doradczych, odchodząc od rutynowych materiałów zewnętrznych.

Rekomendacja strategiczna:

Białostocki system doradztwa zawodowego znajduje się w fazie **aktywnej adaptacji**. Aby w pełni wykorzystać potencjał zmian wchodzących w życie we wrześniu 2026 r., działania powinny skupić się na:

1. **Integracji wiedzy o BCU** z codzienną praktyką doradczą szkół.
2. **Dostarczeniu gotowych rozwiązań cyfrowych** (narzędziownika) do monitorowania losów absolwentów i prowadzenia portfolio.
3. **Wzmocnieniu roli Białostockiego Centrum Edukacji** jako hubu szkoleniowego, szczególnie w zakresie metod aktywizujących i doradztwa specjalistycznego.

Niniejszy raport potwierdza, że choć system funkcjonuje sprawnie, jego pełna gotowość do wymogów „nowego doradztwa" zależy od tempa i jakości wsparcia organizacyjno-szkoleniowego w nadchodzących miesiącach.

Spis wykresów

Wykres 1. Posiadanie wypracowanego systemu współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi 3
Wykres 2. Przygotowanie do prowadzenia Cyfrowego Portfolio Ucznia 5
Wykres 3. Posiadanie opracowanych scenariuszy zajęć z orientacji zawodowej zintegrowane z programem nauczania wczesnoszkolnego 7
Wykres 4. Plan włączenia rodziców w proces orientacji zawodowej 8
Wykres 5. Nawiązanie relacji z Branżowymi Centrami Umiejętności 10
Wykres 6. Plany spotkań z doradcami zawodowymi z Białostockiego Centrum Edukacji 12
Wykres 7. Realizacja zadań doradczych przez nauczycieli nieposiadających pełnych kwalifikacji 13
Wykres 8. Formy wsparcia od BCE 15