

ACADEMIC CAREER COUNSELING 5.0 AKADEMICKIE DORADZTWO ZAWODOWE 5.0

Joanna Nowicka^{A-F}

Natural Science and Technology Institute, Angelus Silesius University of Applied Sciences in Wałbrzych, Poland
Instytut Przyrodniczo-Techniczny, Akademia Nauk Stosowanych Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu, Polska

Nowicka, J. (2025). Academic Career Counseling 5.0 / Akademickie doradztwo zawodowe 5.0. Social Dissertations / Rozprawy Społeczne, 19(1), 244-260. <https://doi.org/10.29316/rs/212558>

Authors' contribution /
Wkład autorów:

- A. Study design /
Zaplanowanie badań
- B. Data collection /
Zebranie danych
- C. Data analysis /
Dane – analiza
i statystyki
- D. Data interpretation /
Interpretacja danych
- E. Preparation of manu-
script /
Przygotowanie artykułu
- F. Literature analysis /
Wyszukiwanie i analiza
literatury
- G. Funds collection /
Zebranie funduszy

Tables / Tabele: 4
Figures / Ryciny: 4
References / Literatura: 47
Submitted / Otrzymano:
2025-02-11
Accepted / Zaakceptowano:
2025-09-01

Abstract: This article discusses the application of the concept of Society 5.0 in academic career counselling.

Material and methods: A literature review, a survey conducted among students (04-12.2024), also used strategic management tools BCG and strategic group matrices.

Results: The article defines career counselling 5.0 in the context of student well-being in the new economic model. Students use basic career counselling services 4.0. They do not take a strategic approach to their first career decisions, acting as 'technological pragmatists' who use technology in a basic way, and their well-being is limited to finding a secure job and correctly preparing application documents.

Conclusions: A holistic 5.0 approach aimed at maintaining psychophysical balance and quality of life allows us to understand and respond to dynamic changes in the labour market (new work models, advanced AI tools). The transition to a higher level requires building awareness of the role and importance of well-being in the professional life of students.

Keywords: artificial intelligence, career, consulting, career office, economy 5.0, well-being

Streszczenie: Niniejszy artykuł dotyczy zastosowania koncepcji społeczeństwa 5.0 w akademickim doradztwie zawodowym.

Materiał i metody: Przegląd i badania literaturowe oraz pilotaż ankietowy przeprowadzony wśród studentów w okresie 04-12.2024 roku. Do analizy autorka zaimplementowała narzędzia zarządzania strategicznego macierze: BCG portfela usług doradztwa 5.0 i grup strategicznych.

Wyniki: W artykule zdefiniowano doradztwo zawodowe 5.0 w kontekście dobrostanu studenta w nowym modelu gospodarki. Badania pokazały m.in. że studenci korzystają z podstawowych usług doradztwa zawodowego na poziomie modelu 4.0. nie podchodząc strategicznie do swoich pierwszych decyzji zawodowych, w większości jako „technologiczni pragmatycy” wykorzystując technologie w podstawnym zakresie a ich dobrostan ogranicza się do zdobycia bezpiecznej pracy, prawidłowego opracowania dokumentów aplikacyjnych.

Wnioski: Holistyczne podejście 5.0 mające na celu utrzymanie równowagi psychofizycznej i jakości życia pozwala zrozumieć i odpowiedzieć na dynamiczne zmiany na rynku pracy (nowe modele pracy, zaawansowane narzędzia AI, współpracę z maszynami). Przejście do poziomu wyższego wymaga budowania świadomości roli i znaczenia dobrostanu w zawodowym życiu studentów.

Słowa kluczowe: sztuczna inteligencja, kariera, doradztwo, gospodarka 5.0, dobrostan, biuro karier

Adres korespondencyjny: Joanna Nowicka, Instytut Przyrodniczo-Techniczny, Akademia Nauk Stosowanych Angelusa Silesiusa w Wałbrzychu, ul. Zamkowa 4, 58-300 Wałbrzych, Polska; email: jnowicka@ans.edu.pl ORCID: 0000-0002-2826-6244

Copyright: © 2025 Joanna Nowicka



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0).

Wstęp

Koncepcja społeczeństwa 5.0 tzw. superinteligentnego bazuje na technologiach i potrzebie ich humanizacji. O ile sztuczna inteligencja, która już w XX wieku wkroczyła na stałe do współczesności, zmieniając radykalnie codzienność i rynek pracy. Nie tylko zautomatyzowała czynności – czyniąc pracę łatwiejszą i bardziej komfortową ale także przyczyniła się do likwidacji części stanowisk pracy i tworzenia nowych profesji np. związanych z nadzorowaniem i współpracą z systemami AI. Obecnie rynek pracy jest niezwykle dynamiczny i wymagający. Według Dell Technologies, „ponad 85% miejsc pracy, które będą istnieć w 2030 roku, jeszcze nie zostało wynalezionych” (Feely, b.d.). Przy czym AI nie rozwiązała deficytu unikalnych predyspozycji, zdolności i umiejętności na rynku pracy. Według najnowszych badań firmy Korn Ferry pt. *Future of Work: the global Talent Crunch* wynika, że do 2030 roku ponad 85 milionów stanowisk pracy pozostanie nieobsadzonych z powodu braku talentów (do 2030 roku USA niedobór utalentowanych ponad 6 mln pracowników, Japonii, Indonezji, Brazylii każdy z tych krajów może mieć niedobór ponad 18 milionów pracowników (Franzino, Guarino, Lauchez, b.d.).

Idea społeczeństwa 5.0 obejmuje promowanie dobrostanu człowieka, a nie tylko wzrostu gospodarczego. Technologia, w tym AI, ma służyć utrzymaniu równowagi psychofizycznej i jakości życia np. monitorować przeciążanie, rekomendować modele pracy. Praca według badania Gallup World Poll, obok samopoczucia społecznego, finansowego, fizycznego i wspólnotowego, jest środkiem do osiągnięcia dobrostanu (Rath, Harter, 2010). Doradztwo zawodowe 5.0 zatem to holistyczne wsparcie studenta. Nie chodzi o to, żeby tylko znaleźć zawód, ale chodzi o wsparcie drogi życiowej zgodnej z wartościami, preferencjami i zdrowiem fizycznym i psychicznym studenta.

Celem badania była ocena możliwości i kierunków integracji koncepcji społeczeństwa 5.0 ze współczesną praktyką akademickiego doradztwa zawodowego, realizowanego przez biura karier, ze szczególnym uwzględnieniem zastosowania sztucznej inteligencji, narzędzi cyfrowych i podejścia zorientowanego na dobrostan studenta.

Przedmiotem badania była zdefiniowanie oczekiwań studentów wobec usług doradztwa zawodowego, analizę stopnia wykorzystania nowoczesnych technologii w tym AI wspierających klientów oraz ocena potencjału integracji koncepcji społeczeństwa 5.0 w pracy uczelnianych doradców zawodowych.

Metody badawcze, które autorka zastosowała obejmowały analizę literatury oraz badania ankietowe przeprowadzone w 2024 roku. Badania ilościowe wzbogacone zostały o narzędzia badań strategicznych tj. macierz BCG i mapę grup strategicznych zaadoptowanych dla celów artykułu. Macierz BCG (Boston Consulting Group) i grup strategicznych, które tworzą ramy analityczne do interpretacji wyników doradztwa zawodowego i adaptacji do wyzwań społeczeństwa 5.0. Pamiętając, że w macierzach nie ma produktów są opinie studentów, a także zidentyfikowane grupy studentów o podobnych cechach takich jak: wiedza, kwalifikacje, umiejętności. Wartość poznawcza tych narzędzi dla Biura Karier jest imponująca pozwala m.in. na ustalenie priorytetów działań, a także ich gradacje, które z nich generują największą wartość dla studenta i jego przyszłej kariery w perspektywie bliższej i dalszej jakim jest rzeczywistość 5.0. Obie metody umożliwiły strategiczne planowanie usług doradczych, tak aby odpowiadały modelowi 5.0 czyli były spersonalizowane, zintegrowane, proaktywne i uwrażliwione społecznie.

W pierwszej części autorka scharakteryzowała koncepcję społeczeństwa 5.0, która integruje technologie z wartościami humanistycznymi w odpowiedzi na deficyty 4.0 w kontekście współczesnych potrzeb edukacji i rynku pracy. W drugiej scharakteryzowała akademickie doradztwo zawodowe 5.0 z jego rolą i zadaniami. W ostatniej części zaprezentowała wyniki badań pilotażowych, przeprowadzonych w okresie od 04-12.2024, wśród studentów na temat potrzeb i oczekiwań dotyczących doradztwa zawodowego 5.0 Artykuł zakończyły wnioski i podsumowania.

Koncepcja modeli: społeczeństwa, edukacji i doradztwa zawodowego 5.0

Społeczeństwo 5.0 to japońska wizja i plan przyszłości, czyli superinteligentne społeczeństwo, w którym technologie takie jak big data, Internet, sztuczna inteligencja i roboty pojawiają się w każdej branży i we wszystkich segmentach społecznych. Jak wskazuje Yuko Harayama „współczesne społeczeństwa osiągnęły limit rozwoju, niezbędna jest wobec tego reforma społeczna – koncepcja społeczeństwa 5.0 jest skoncentrowana na człowieku równoważy postęp gospodarczy w celu rozwiązania problemów społecznych z pomocą technologii, silnie integrujących w cyberprzestrzeń i przestrzeń fizyczną” (Harayama, 2017).

Pierwotna definicja społeczeństwa 5.0, zaprezentowanego w ramach Strategii Innowacyjnej Japonii, z 2016 roku, to wizja przyszłego społeczeństwa, w którym zaawansowane technologie, takie jak sztuczna inteligencja, IoT, big data i robotyka, są zintegrowane z każdym aspektem życia społecznego i gospodarczego. Celem tej koncepcji jest poprawa jakości życia poprzez rozwiązanie kluczowych problemów społecznych, takich jak starzenie się społeczeństwa, zmniejszenie nierówności oraz efektywne wykorzystanie zasobów. W 2017 roku rząd Japonii wskazał, że „społeczeństwo 5.0 łączy cyberprzestrzeń ze światem fizycznym w celu stworzenia systemu, który maksymalizuje korzyści wynikające z technologii w różnych dziedzinach życia” (du Val, 2019, s. 12).

Międzynarodowe Forum Ekonomiczne zdefiniowało społeczeństwo 5.0 jako „zbudowane na bazie czwartej rewolucji, która idąc o krok dalej, koncentruje się na człowieku i jego potrzebach”. Technologie są używane nie tylko do poprawy wydajności gospodarki, ale także do stworzenia bardziej zrównoważonego świata, w którym wspierają rozwój ludzki, redukują nierówności i zapewnią lepszą jakość życia dla wszystkich (Georgieva, 2024).

Hitachi, lider technologii i wdrożeń z zakresu przemysłu 5.0, wskazał, że społeczeństwo 5.0 „jest oparte na danych i obejmuje nie tylko rozwój technologiczny, ale także społeczny, prowadzący do bardziej humanitarnego, zrównoważonego i inkluzyjnego świata” (Harayama, 2017, s. 8-13).

Analizując kolejne etapy rozwoju społeczeństwa (tabela 1) – można stwierdzić, że społeczeństwa o zaawansowanym poziomie rozwoju cechuje zintegrowanie podejście zarówno w pracy, jak i edukacji. Przenikanie się i osadzenie cyberprzestrzeni w prawdziwym świecie, nazywanym superinteligentnym lub kreatywnym, umożliwia tworzenie środowisk, w których technologie cyfrowe wspierają rozwój innowacyjności, efektywność działań oraz elastyczność w adaptacji do zmieniających się warunków. Takie podejście pozwala na harmonijne współistnienie technologii i człowieka, prowadząc do bardziej zrównoważonego i zintegrowanego rozwoju społeczno-gospodarczego.

Tabela 1. Rynek pracy i edukacja w różnych etapach rozwoju społeczeństwa

Poziom rozwoju społeczeństwa	Ramy czasowe	Rynek pracy	Edukacja
Społeczeństwo 1.0 Społeczeństwo łowieckie – koegzystencja z naturą	Narodziny człowieka	Nie istniał formalny rynek pracy, praca wynikała z konieczności przetrwania, dotyczyła zbierania i pożywienia, polowania i ochrony grupy.	Edukacja nie miała formalnych ram, odbywała się poprzez obserwacje, naśladownictwo i praktykę, wiedza przekazywana ustnie dotycząca umiejętności przetrwania, technik polowania, rozpoznawania jadalnych roślin.
Społeczeństwo 2.0 Społeczeństwo rolnicze – rozwój technik nawadniania	13.000 p.n.e.	- Praca na roli, uprawa ziemi i hodowla zwierząt. - Rozwój zawodów związanych z rzemiosłem, handlem. - Praca w ramach gospodarstw domowych. Właściciele ziemscy kontrolowali większość zasobów, a system pracy opierał się na hierarchii społecznej.	- Edukacja była głównie nieformalna, choć w niektórych kulturach zaczęły powstawać pierwsze szkoły, zwłaszcza w miastach. - Nauka była przekazywana z pokolenia na pokolenie, głównie w formie praktycznej, wiedza była skupiona na umiejętnościach potrzebnych w rolnictwie, rzemiośle oraz podstawowych umiejętnościach społecznych.

Społeczeństwo 3.0 Społeczeństwo przemysłowe – początek produkcji masowej	Koniec XVIII wieku	- Praca najemna w fabrykach. - Rozwój przemysłu spowodował, że powstały zawody związane z przemysłem, inżynierią, administracją oraz w usługach. - Praca stawała się zmechanizowana i specjalistyczna.	- System edukacji formalnej, aby przygotować kadrę wykwalifikowaną do pracy w przemyśle. - Wprowadzono obowiązkowe szkolnictwo podstawowe, edukacja skoncentrowała się rozwijaniu podstawowych umiejętności, takich jak czytanie, pisanie, matematyka oraz umiejętności technicznym. - Rozwój szkół wyższych, które przygotowywały specjalistów potrzebnych do rozwoju przemysłu.
Społeczeństwo 4.0 Informacyjne – komputery i technologie ICT	Druga połowa XX wieku	- Rozwój sektora usług i technologii informacyjnych. - Znaczenie zaczęły zyskiwać zawody związane z technologią komputerową, informatyką, telekomunikacją oraz analizą danych. - Rozwój Internetu stworzył nowe możliwości zatrudnienia w tym: pracę zdalną i globalne platformy usługowe.	- Dostosowanie się do gospodarki opartej na wiedzy. Nacisk na umiejętności cyfrowe, kreatywność oraz innowacyjność. - Wzrost znaczenia edukacji ustawicznej i uczenia się przez całe życie, aby pracownicy mogli adoptować się do ciągle zmieniających się technologii.
Społeczeństwo 5.0 Superinteligentne społeczeństwo – synergia człowieka i technologii	Od XXI wieku	- Technologia, w tym sztuczna inteligencja, robotyka, Internet rzeczy, big data, integruje się z każdym aspektem życia, tworząc społeczeństwo otwarte na człowieka. - Nowe miejsca pracy będą związane z humanistycznymi aspektami działalności gospodarczej.	Edukacja spersonalizowana, zorientowana na rozwój kompetencji przyszłości i ciągłe doskonalenie ukierunkowane na wellbeing, co umożliwia jednostkom adaptację do dynamicznie zmieniającego się świata z zachowaniem równowagi między życiem zawodowym i prywatnym.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rudnicka i in., 2020, s. 34; Gorzelany-Dziadkowiec, 2021; Harayama, 2017; Hazan i in., 2024; Stańczyk, 2019, s. 45-47; du Vall, 2019.

Przejście na kolejne poziomy rozwoju społeczeństwa, wzbogaca uczestników rynku o nowe możliwości i umiejętności, ale równocześnie prowadzi do zaniku tych elementów, które były istotne na wcześniejszych etapach. Nowa wizja społeczeństwa 5.0 zakłada, że zaawansowane technologie (tj. sztuczna inteligencja i technologie cyfrowe, takie jak AI, Internet rzeczy, robotyka, big data i blockchain) służą poprawie nie tylko jakości życia społeczeństw, ale także rozwiązują problemy globalne. Tradycyjne doradztwo zawodowe model 4.0 jak wskazuje Peter J. Robertson skupia się na kompetencjach i rynku pracy, ale często pomija aspekty psychologiczne takie jak poczucie celu czy odporność psychiczna (Robertson, 2013). Na niedostatki modelu 4.0 wskazują także m.in. wyniki badań Rudo Rachel Marozva i Anna-Marie Pelser z 2025 roku pokazujące negatywny wpływ hybrydowego środowiska pracy na społeczne samopoczucie pracowników (Marozva, Pelser, 2025).

Podstawowym problemem koncepcji superspołeczeństwa jest niedopasowanie kompetencji pracowników do nowych miejsc pracy. Jeśli proces przekwalifikowania pracowników będzie przeprowadzony w sposób niewłaściwy – powstanie poważne ryzyko rozszerzenia luki w umiejętnościach, zwiększenie nierówności społecznych i jeszcze większej polaryzacji społeczeństwa.

Magdalena Gorzelany-Dziadkowiec wskazuje, że „kompetencje pracownika 4.0, które obejmują twarde i miękkie (cyfrowe, techniczne, poznawcze-myślenia krytycznego i kreatywnego, społeczne) przechodzą w kompetencje pracownika 5.0 tzw. nieuchwytnie umiejętności miękkie (komunikacja wielokulturowa, inteligencja emocjonalna, przywództwo, samoświadomości, krytyczne i kreatywne myślenie)” (Gorzelany-Dziadkowiec, 2021).

Pracownik 5.0 nie jest definiowany jedynie przez wydajność czy kompetencje cyfrowe – łączy empatię z technologią, kreatywność i etykę. Charakteryzuje się jak wskazuje Navitaing the New Frontier: Embracing Talent 5.0 zdolnością do adaptacji w obliczu zmian, ciągłego uczenia się, ale także zmianą mentalności ukierunkowaną na otwartość na zmiany oraz umiejętność łączenia kompetencji ludzkich z narzędziami technologicznymi. Jego rola nie ogranicza się jedynie do wykonywania zadań ale także jest częścią ekosystemu w którym dobrostan jest tak samo ważny jak innowacja. Potwierdzają ten fakt wyniki badań Digital Europe już w 2018 roku, sygnalizowały, że „aż 52% europejskich pracowników potrzebuje przekwalifikowania do 2025 roku. Ponieważ wielu z nich grozi technologiczne bezrobocie” (Fundacja Digital Poland, 2019). Według Raportu Polska w 2018 roku znajdowała się poniżej średniej w indeksie *Worldwide Educating for the Future*, tylko 14% Polaków w wieku 25-64 lat po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej kontynuowało edukację, podczas gdy w OECD średnia to 25% (The Economist, 2017).

W społeczeństwie 5.0 kompetencje, predyspozycje i zdolności pozwolą na samoświadomość, zrównoważany rozwój wiedzy, tym samym na osiągnięcie sukcesu w życiu zawodowym i społecznym. Istotne jest nie tylko rozwijanie umiejętności technologicznych, ale także społecznych, emocjonalnych i etycznych, umożliwia to przejście do społeczeństwa bardziej zorientowanego na człowieka.

Akademickie doradztwo zawodowe 5.0

Jednostki działające na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów jakimi są akademickie biura karier, prowadzone przez szkołę wyższą lub organizację studencką, realizują zadania takie jak:

- dostarczanie studentom i absolwentom szkoły wyższej informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych,
- prowadzenie baz danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy,
- pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe,
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, 2019).

Zgodnie z art. 49 Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce każda uczelnia jest zobowiązana do zapewnienia studentom i absolwentom wsparcia w planowaniu kariery zawodowej, co także obejmuje działalności biur karier (Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym, 2024, art. 49). Głównym ich celem jest wspieranie studentów w podejmowaniu lub przygotowaniu się do podjęcia decyzji zawodowych, poszukiwaniu praktyk, staży oraz ostatecznie pracy.

Dla studentów pierwszym krokiem w stronę planowania kariery są doświadczenia z doradztwa zawodowego w szkole podstawowej, średniej lub kontaktach z instytucjami rynku pracy. Dzięki nim, już na pierwszych etapach edukacji mogą zacząć odkrywać swoje predyspozycje i zainteresowania zawodowe. W akademickich biurach karier studenci wymagają pogłębionego wsparcia m.in. przy doprecyzowaniu ścieżki zawodowej, wyborze specjalności studiów, ale także budowania pewności siebie – zarówno osobistej i zawodowej, Ważne jest również wsparcie w obiektywnej konfrontacji ich potencjału z aktualnymi wymaganiami pracodawców i potrzebami rynku pracy.

Badania z zakresu kompetencji przyszłości 5.0 prowadzali m.in. A. Lubis i A. Lubis, który w 2024 sygnalizował że pracownicy przyszłości muszą posiadać tzw. hi-tech i hi-touch kompetencje, a zatem techniczne np. ICT, AI i społeczne (np. krytyczne myślenie, adaptacyjność) (Lubis, Lubis, 2024). Zespół Shahidi Hamedanego wskazał potrzebę integracji wartości etycznych, personalizację i technologię wspierające decyzje kariery (Hamedani i in., 2024). S. Smuts i H. Smuts wskazali w 2022 roku, że pracownicy przyszłości potrzebują nowej klasy kompetencji bazującej na połączeniu: inżynierii

z inteligencją emocjonalną i twórczością, METI Japonia (komitet planowania technologii w Japonii) rekomenduje tworzenie narodowych systemów wspierających kompetencje 5.0 które integrują edukację, rynku pracy oraz doradztwa (Smuts, Smuts, 2022).

Akademickie doradztwo zawodowe 5.0, uwzględniając wcześniej przeprowadzoną dyskusję o założeniach super inteligentnego społeczeństwa, to etyczny, spersonalizowany i wspomagany technologicznie system wsparcia kariery, który łączy technologię cyfrowe, humanistyczne wartości i personalizację działań. Cele doradztwa zawodowego 5.0 to obok zmniejszenie luki kompetencyjnej na rynku pracy to zwiększenie odporności zawodowej i wzmocnienie autonomii studentów.

Społeczeństwo 5.0 nazwane „super smart Society” umieszcza człowieka w centrum innowacji z naciskiem na jakość życia, odpowiedzialność społeczną i zrównoważony rozwój (Carayannis, Morawska-Jancelewicz, 2022). W ramach tej koncepcji doradztwo zawodowe korzysta z narzędzi opartych na sztucznej inteligencji (AI – *artificial intelligence*), która pełni centralną rolę, umożliwiając inteligentne przetwarzanie danych, automatyzację procesów doradczych, pomaga analizować umiejętności kompetencje i predyspozycje studentów, a także dostosowywać rekomendacje zawodowe do dynamicznych zmian na rynku pracy. Według J. McCarthego, pioniera badań nad AI, sztuczna inteligencja jest to „nauka i inżynieria tworzenia inteligentnych maszyn zwłaszcza inteligentnych programów komputerowych” (McCarthy, 2007). Dodatkowo warto zauważyć, że w raporcie *A new future of work: The race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond*, McKinsey Global Institute, „można szacować, że w 2030 roku AI może przyczynić się do stworzenia 20 do 50 milionów nowych miejsc pracy na całym świecie” (Hazan i in., 2024).

Tradycyjne metody doradztwa zawodowego opierają się na bezpośrednim kontakcie doradcy z osobą potrzebującą wsparcia i obejmują techniki takie jak: wywiady zawodowe, rozmowy kwalifikacyjne, testy predyspozycji zawodowych, poradnictwo indywidualne lub grupowe (Rosalska, 2010). Przygotowując się do rzeczywistości 5.0 metody te nadal są cenne, ale czasochłonne i ograniczają się jedynie do pojedynczych przypadków – brak jest możliwości dynamicznej, w czasie rzeczywistym, analizy i badania szerokich trendów na rynku pracy na podstawie dużych zbiorów danych. Możliwości ludzkie są ograniczone, co oznacza, że personalizacja w skali makro nie jest możliwa. Dodatkowo tradycyjne doradztwo zawodowe rzadko uwzględnia przyszłościowe prognozy oparte na zaawansowanych analizach danych.

Doradztwo zawodowe w akademickich biurach karier obejmuje działania prezentowane w tabeli 2. Zestawiając je z założeniami społeczeństwa 5.0 można stwierdzić, że tradycyjne metody (konsultacje, warsztaty) są zasadne dla poczucia wsparcia i relacji, natomiast nowoczesne mogą ograniczyć stres decyzyjny i ułatwić personalizację ścieżki kariery.

Tabela 2. Metody i narzędzia współczesnego doradztwa zawodowego wobec założeń społeczeństwa 5.0

Metoda	Możliwość wykorzystania w modelu 5.0
Poradnictwo indywidualne/ grupowe warsztaty	Doradca pomaga m.in. określić mocne strony, preferencje, ograniczenia, zbudować plan działania – student ma poczucie jasnej ścieżki, co zmniejsza niepewność, zwiększa poczucie kontroli nad przyszłością.
Konsultacje z ekspertami	Student buduje realne doświadczenia – w pracy zawodowej podczas studiów pozwala testować granice i preferencje.
Platformy online, Gry edukacyjne-zawodowe, symulacje VR	- Spersonalizowane rekomendacje pomagają uniknąć przeciążenia informacyjnego a bliskość i łatwość dostępu do doradcy wpływa na komfort psychiczny. - Ćwiczenia w środowisku bez ryzyka realnej porażki podnoszą poczucie kompetencji i zmniejszają lęk przed rozmowami kwalifikacyjnymi.

Metoda	Możliwość wykorzystania w modelu 5.0
Organizacja targów pracy dla studentów, Poradnictwo dot. staży, praktyk zawodowych studiów dualnych, pracy tymczasowej	Budowanie networkingu i kontakt z rynkiem pracy np. podczas praktyki zawodowej, redukuje u studenta lęk przed wejściem w dorosłe życie zawodowe, wzmacnia jego poczucie przynależności i buduje relacje z innymi studentami.

Źródło: opracowanie własne.

Metody prezentowane w tabeli budują dobrostan studenta przede wszystkim w obszarach zawodowych, psychicznych i społecznych m.in. zmniejszając poczucie niepewności, redukując stres, pozytywnie wpływając na zdrowie psychiczne, dając motywację, dostępność i wsparcie.

W akademickim doradztwie zawodowym 5.0 profesjonalista ds. rynku pracy musi nie tylko znać nowe modele pracy, stosować narzędzia AI w codziennej pracy, a do jego kluczowych kompetencji należeć powinny m.in. umiejętności techniczne wspierające dobrostan studenta w zakresie m.in. analizy danych w czasie rzeczywistym, w przełożeniu na porady dla klientów, takie jak: ścieżki kariery związane z AI dotyczące rekomendacji szkoleń, kursów czy budowania ścieżek kariery w duchu work-life balance z monitorowaniem indywidualnych celów, wartości, przeciążenia, proponujących elastyczne modele pracy, a także umiejętności coachingowe wspierające dobrostan studenta (np. umiejętność prowadzenia empatycznych rozmów, wskazywanie źródeł pomocy).

Dobrostan studenta to centrum koncepcji society 5.0 jako wielowymiarowe zjawisko, które obejmuje aspekty emocjonalne, psychologiczne i społeczne jak wskazuje L. Waters i D. Loton równie ważne jak cele edukacyjne (Waters, Loton, 2019). Jak wskazuje H. Li to odczucie nie ogranicza się jedynie do braku chorób lub problemów oznacza pozytywne doświadczenie studiów, równowagę między nauką, pracą a życiem prywatnym. Według autora dobrostan studenta to konstrukt wielowymiarowy, kształtowany przez cechy osobiste, czynniki akademickie oraz kontekst instytucjonalny (Li, 2025). Jest to zatem stan optymalny, który umożliwia efektywne uczenie się, rozwój osobisty i przygotowanie się do przyszłej kariery. Doradztwo zawodowe według P. Robertsona w kontekście dobrostanu i zaangażowania, jest to proces, który aktywnie wspiera pozytywne zaangażowanie jednostki w edukację i pracę, integrując rozwój zawodowy ze wzmacnianiem poczucia sensu i dobrostanu (Robertson, 2013).

Sztuczna inteligencja w 2025 roku oferuje szeroki wachlarz narzędzi wspierających pracę doradców zawodowych jak i użytkownika końcowego (studenta, absolwenta, pracownika uczelni) w procesie rozwoju, samoświadomości i refleksji doświadczeń zawodowych a także dobrostanu wynikającego z modelu społeczeństwa 5.0. W tabeli 3 autorka przedstawia przykłady narzędzi AI wykorzystywanych w tym obszarze wraz ze wskazaniem potencjalnych zadań.

Tabela 3. Narzędzia AI, które wspierają doradcę zawodowego i studenta - przykłady

Charakterystyka	Wsparcie dla doradcy zawodowego	Wsparcie dla studenta
Chatboty i wizualni asystenci np. XOPA AI	- Analiza danych HR. - Predykcja dopasowania kandydata. - Wspiera podejmowanie decyzji w rekrutacji i planowaniu karier.	- Odpowiadania na pytania dotyczące kariery. - Pomocne w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych. - Udziela podstawowe informacje z zakresu doradztwa zawodowego. - Inteligentne dopasowanie do ofert pracy. - Opracowuje profil kompetencyjny.

Charakterystyka	Wsparcie dla doradcy zawodowego	Wsparcie dla studenta
Platformy analizy umiejętności (np. Pymetrics, Knack)	- Wsparcie doradcy we wstępnej analizie umiejętności i rekomendacji dotyczących dalszego rozwoju zawodowego. - Udostępnia dane behawioralne (na bazie gier psychometrycznych) do rozpoznania predyspozycji zawodowe. - Knack preferuje profile talentów z gier.	Poprzez gry neurologiczne i psychologiczne uzyskanie profilu kompetencyjnego i dopasowania do branży pozwala to studentom poznać ich własne kompetencje miękkie umiejętności interpersonalne, zdolności analityczne, preferencje zawodowe – oraz dobrać ścieżki kariery do ich profilu.
Systemy rekomendacyjne np. LinkedIn's Career Explorer, Jobscan	- LinkedIn's Career Explorer wspiera doradcę zawodowego w dopasowaniu ofert pracy do profilu studenta, analizy ścieżek kariery na podstawie danych z rynku pracy. - Jobscan porównuje CV kandydata z ofertą pracy.	- LinkedIn's Career wykorzystuje AI do analizy profili zawodowych, umiejętności czy doświadczenia, aby sugerować potencjalne oferty pracy ścieżki kariery. - Jobscan pozwala samodzielnie dopasować CV i list motywacyjny do wymagań konkretnego stanowiska.
Symulacje rozmów kwalifikacyjnych HireVue, InterviewStream	- Wzbogaca doświadczenia klientów w procesie poszukiwania pracy HireVue jako video doradcę w symulacji rozmowy rekrutacyjnej. - InterviewStream pozwala doradcy przeprowadzić symulowaną rozmowę i ustalić informację zwrotną na podstawie zapisu video.	HireVue, InterviewStream wykorzystują AI do przeprowadzenia symulacji rozmów kwalifikacyjnych, oceniając odpowiedzi, mowę ciała oraz ton głosu – po zakończeniu symulacji systemy te dają szczegółową informację zwrotną, pomaga to użytkownikowi poprawić swoje umiejętności przed rzeczywistą rozmową kwalifikacyjną.
Analiza i prognozowanie trendów na rynku pracy np. Lightcast, LinkedIn's Career	Doradcy dzięki tym narzędziom mogą w czasie rzeczywistym dostarczać trafne i aktualne porady zawodowe w oparciu o dane rynku pracy – wymagania kompetencyjne, lukę kompetencyjną.	W czasie rzeczywistym dostarcza danych dotyczących rynku pracy, identyfikuje trendy, zapotrzebowanie na umiejętności oraz prognozuje dane, identyfikuje lukę kompetencyjną.
Personalizacja ścieżek edukacyjnych np. Coursera, Udacity	Wspomaganie doradcy w dostosowaniu do indywidualnych potrzeb i celów zawodowych – kursów jako uzupełnienie kompetencji.	Dzięki wykorzystaniu AI system sugerujących kursy i ścieżki edukacyjne na podstawie profilu użytkowników co pozwala na spersonalizowane podejście do rozwoju umiejętności, które są najbardziej poszukiwane na rynku pracy.
Zarządzanie karierą pracowników uczelni Np. Gloat, Fuel 50	- Długoterminowe planowanie kariery zawodowej nie tylko dla studentów ale także dla pracowników w oparciu o cele i potencjał rozwoju (Gloat). - Fuel 50 tworzy mapy kompetencji i ścieżki kariery w firmach i organizacjach.	- Pomagają pracownikom i studentom planować samodzielnie swoją karierę w oparciu o możliwości rozwoju w organizacji lub na rynku AI proponują ścieżki poziome i pionowe. - Fuel 50 pozwala poznać własny potencjał i możliwe drogi rozwoju.
Dobrostan studenta np. Sonar, Wysa	- Pomaga doradcy wcześniej identyfikować uczniów w potrzebie i formułować empatyczne działania. - Klient dzięki AI otrzymuje wsparcie zgodnie z jego stanem emocjonalnym i stylem życia, w czasie rzeczywistym, 24/7. - Pozwala integrować wsparcie emocjonalne z planowaniem kariery.	- Wysa to czat konwersacyjny, który rozumie emocjonalne potrzeby użytkownika i wspiera go rozmową, rozpoznaje m.in. stres, lęk. - Sonar AI wykrywa wczesne symptomy kryzysu, dostarcza wsparcia psychicznego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://gloat.com/>; <https://fuel50.com/>; <https://www.coursera.org/>; <https://www.udacity.com/>; <https://cybilportal.org/actors/burning-glass-technologies/>; <https://www.hirevue.com/>; <https://interviewstream.com/>; <https://www.linkedin.com/pulse/linkedin-career-explorer-neelam-kaur-bhamra>; <https://www.pymetrics.ai/>; <https://www.knack.com/>; <https://x0pa.com/>; <https://www.vmock.com/>; <https://career.io/>; <https://virtuallspeech.com/>; <https://www.wysa.com/>; <https://www.sonarmentalhealth.com/>; <https://disprz.ai/>.

AI nie zastąpi ludzkiej opieki. Ale tak jak wskazuje A. Montero narzędzia AI mogą pomóc przy zarządzaniu codziennym stresem w szybko zmieniającym się środowisku zawodowym (Montero, 2024). Akademickie doradztwo zawodowe 5.0 powinno promować kulturę ciągłego i zrównoważonego uczenia się używając m.in.:

- cyfrowe portfolio studenta, które autonomicznie aktualizują osiągnięcia, kompetencje i dające bezpośrednio rekomendacje rozwojowe np. platforma VMock Dashboard, która wykorzystuje AI do analizy i optymalizacji CV, dając natychmiastowe rekomendacje rozwojowe,
- AI Coach Kariery, który na bazie danych z rynku pracy i systemu, rynku edukacji sugeruje możliwe kierunki kariery np. Career.io Premium,
- symulacje VR rozmów kwalifikacyjnych z feedbackiem mimiki, mowy ciała i tonu głosu, np. Virtual Speech,
- platformy microlearningowe np. platforma disprz.ai.

Należy zauważyć, że wskazane narzędzia już są aktywnie wykorzystywane lub wdrażane testowo a ich interaktywność, personalizacja i technologiczne wsparcie odpowiada wymaganiom doradztwa 5.0. Wszystkie te narzędzia wpisują się w model doradztwa zawodowego 5.0, dzięki którym student / pracownik zyskał autonomię w procesie doradczym a doradca zawodowy przestaje być tylko informatorem – staje się facylitorem procesu kariery i dobrostanu klienta, wspieranym technicznym przez AI i systemy analityczne. M. Pikhart i L. H. Al-Obaydi przypominają, że pomimo potencjalnych pozytywnych zastosowań sztucznej inteligencji w wspieraniu studentów pojawiają się pewne obawy takie jak stronniczość w podejmowaniu decyzji, kwestie prywatności, określenie przyczyn źródłowych, poziom nadzoru i monitorowania ich jakości (Pikhart, Al-Obaydi, 2025).

Wyniki badań

Przeprowadzona analiza literatury została wzbogacona o wyniki badań pilotażowych, które pozwoliły uniknąć spekulacji, czy i w jaki sposób rzeczywistość akademicka w 2024 roku odzwierciedla idee doradztwa zawodowego 5.0? Wyniki ilościowe wskazań respondentów i opracowane na ich podstawie macierze pogłębiły wyniki badań. Ich celem było stworzenie bazy do projektowania modelu działań, który trafiłby do konkretnych segmentów rynku i wspiera przejście do 5.0

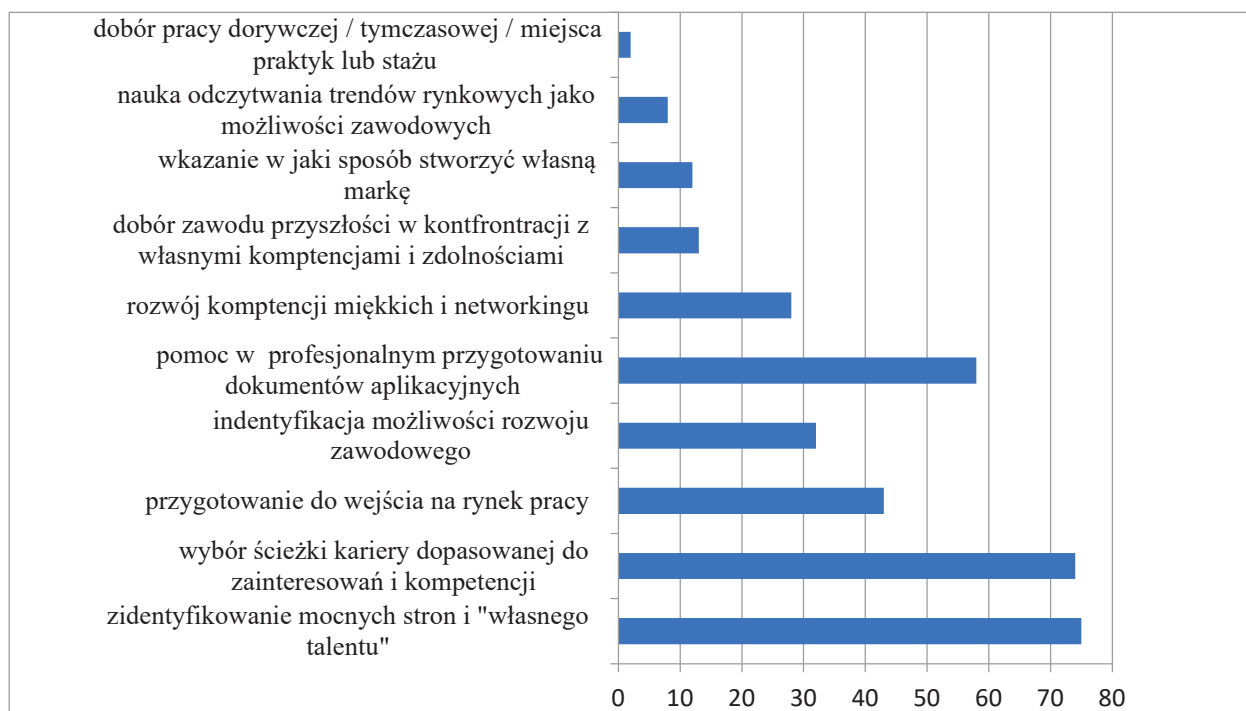
Badania ankietowe zostały przeprowadzone wśród 58 studentów na temat ich doświadczeń, oczekiwań i potrzeb wobec poradnictwa zawodowego. Warunkiem udziału w badaniu było w doświadczenie respondentów w doradztwie akademickim, zdobyte w trakcie uczestnictwa w sesjach indywidualnych lub grupowych z zakresu doradztwa zawodowego. Badanie pilotażowe które zostało przeprowadzone w okresie od kwietnia 2024 do grudnia 2024, miało pomóc w zrozumieniu percepcji studentów dotyczącej skuteczności i przydatności usług doradztwa zawodowego świadczonego na uczelni przez Biuro Karier, a także identyfikację kluczowych obszarów, w których doradztwo zawodowe spełnia oczekiwania studentów oraz tych, w których wymaga dalszego rozwoju. Formularz ankiety badawczej zawierał pięć pytań. Wśród 58 studentów dominowała grupa 49 studentów pierwszego stopnia 3-letnich lub 3,5-letnich inżynierskich. W badaniu udział wzięło: 34 kobiety i 24 mężczyzn. Każda z badanych osób uczestniczyła w doradztwie zawodowym realizowanym na każdym poziomie szkoły (podstawowej, średniej i wyższej).

W pierwszym pytaniu ankiety pilotażowej autorka zapytała o zainteresowanie usługami doradztwa zawodowego. Skupiono się na kluczowych aspektach kariery zawodowej jak i dobrostanie studenta. Respondenci wskazywali te obszary z których korzystali lub skorzystaliby. Analizując odpowiedzi prezentowane na rycinie 1, badani wybierali najczęściej:

- identyfikacja mocnych stron i własnego talentu,
- wybór ścieki kariery dopasowanej do kompetencji i zainteresowań,
- pomoc w profesjonalnym przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych.

W komentarzach do pytania pojawiły się wskazania „praca za granicą”, „oferta pracy”.

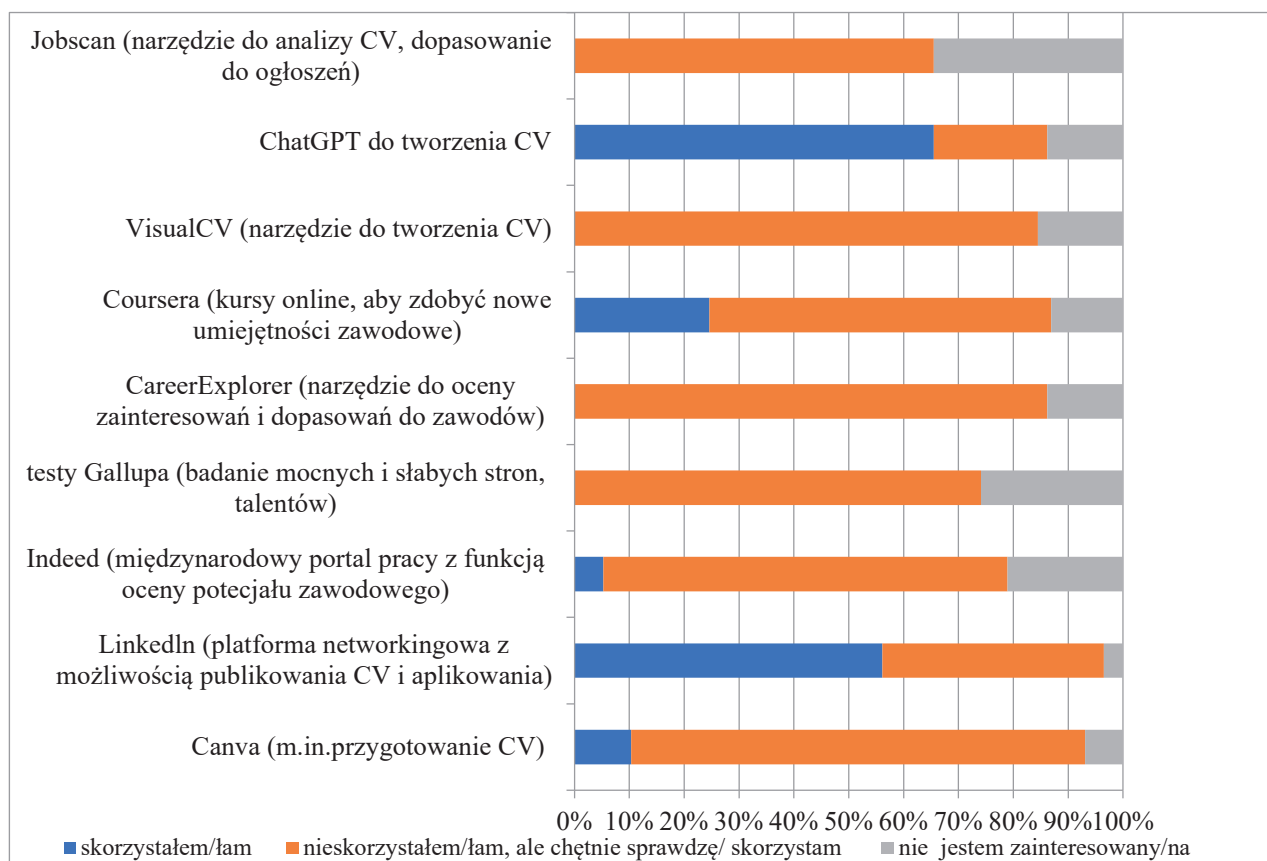
Usługi doradcze w badanej grupie zatem są wykorzystywane do wsparcia w podstawowych aspektach planowanie kariery oraz przygotowania do wejścia na rynek pracy, często pomijając kwestie związane z nowymi trendami i przyszłością pracy a tym bardziej z problemami osobistymi i zarządzaniem stresem i czasem.



Rycina 1. Odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące preferencji w zakresie korzystania z usług doradztwa zawodowego

Źródło: opracowanie własne.

W kolejnym pytaniu studenci zostali zapytani o pierwsze decyzje zawodowe takie jak motywację i sposób wyboru pracy dorywczej oraz praktyk studenckich. Niewielka grupa respondentów, siedem osób wskazała, że wybiera miejsce praktyk strategicznie: „aby poznać rynek pracy”, „zdobyć pierwsze doświadczenia zawodowe”. Dwoch studentów wybrało odpowiedź „po konsultacjach z doradcą zawodowym / opiekunem kierunkowym praktyk”. Żaden z badanych student nie wybrał odpowiedzi „za sprawą podpowiedzi asystenta AI”, wskazywali najczęściej, że kluczem doboru jest „wykorzystanie znajomości”, „bliskość miejsca praktyk” i „możliwość pracy w firmie rodzinnej”. W większości studenci pierwsze decyzje zawodowe traktują jako tymczasowe, brakuje im spójnego powiązania z przyszłą karierą oraz świadomego czerpania satysfakcji z takich doświadczeń w kontekście długofalowego rozwoju zawodowego z zachowaniem dobrostanu i równowagi życiowej. W części badania poświęconej relacji człowieka i technologii ocenie studentów zostały poddane nowoczesne narzędzia cyfrowe wspierające decyzje zawodowe. Rycina 2 prezentuje rozkład odpowiedzi udzielonych przez respondentów. Jednocześnie w przypadku pozostałych nieznanymi respondentom narzędzi wskazywali najczęściej na zainteresowanie nimi i chęć ich wykorzystania.

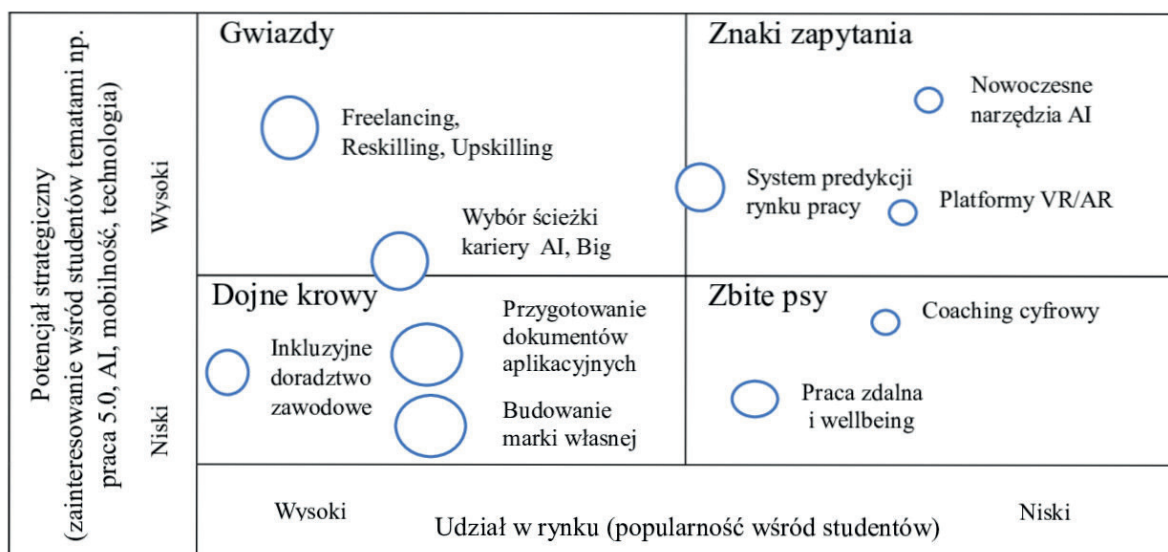


Rycina 2. Odpowiedzi respondentów na pytanie „Jakie nowoczesne narzędzia cyfrowe wykorzystujesz lub chciałbyś/chciałabyś wykorzystać w budowaniu kariery i poszukiwaniu pracy?”

Źródło: opracowanie własne.

W komentarzach do pytania respondenci wskazywali najczęściej brak doświadczenia w korzystaniu z wirtualnych asystentów w poszukiwaniu pracy. Zatem, jak można zauważyć, istnieje potrzeba wśród studentów, poznania i stosowania spersonalizowanych narzędzi AI, takich jak: testy kompetencji analizujące dynamicznie predyspozycje zawodowe na podstawie danych osobowych i trendów rynkowych.

Kolejne pytanie dotyczyło zainteresowania usługami doradztwa zawodowego 5.0. Spośród 10-ciu przedstawionych do oceny punktów wybierali wszystkie te, które ich zainteresowały. Uzyskane odpowiedzi autorka poddała analizie poprzez zaadaptowanie narzędzia pierwotnie stworzonego dla strategii biznesowej jaka jest macierz BCG, w układzie dwuwymiarowym osi: X odpowiadającej popularności tematyki (ilość wskazań), Y potencjału strategicznego (zgodności z trendami przyszłości), który prezentuje rycina 3.



Rycina 3. Macierz BCG: Oferta doradztwa zawodowego 5.0

Źródło: opracowanie własne.

Gwiazdy to zadania doradztwa zawodowego, które mogą być traktowane jako jego filar i powinny być rozwijane, ze względu na ich znaczenie i potencjał strategiczny. Do tej grupy badani zaliczyli bezpośrednio: „Freelancing, Reskilling, Upskilling”, „System predykcji rynku pracy” i „wybór ścieżki kariery przy wsparciu AI, Big data” jako tematy rozwojowe i nadal wymagające wsparcia ze strony doradcy zawodowego. Znaki zapytania, do których badani studenci zaliczyli tematy: „system predykcji rynku pracy”, „platformy VR/AR” i „nowoczesne narzędzia AI w poszukiwaniu pracy” mają potencjał transformacji. Są to innowacyjne kierunki, które są mało znane w badanej grupie i warto prowadzić działania promujące wsparcie w tym zakresie. Dojne krowy czyli najbardziej popularne narzędzia wsparcia wśród badanych, które są nadal potrzebne i powinny być uzupełniane np. przez moduły AI to według badanych „przygotowanie dokumentów aplikacyjnych”, „inkluzyjne doradztwo zawodowe” i „budowanie marki własnej”. Zbite psy/Dylematy to zadanie doradcze „wsparcie w zakresie pracy zdalnej i wellbeing” i „coaching cyfrowy”, które dla badanych studentów są mało atrakcyjne. Pandemia Covid-2019 była przyspieszoną lekcją nauki i pracy online, powszechnie i łatwo dostępna wiedza dotycząca pracy zdalnej wyczerpała ten temat jako wsparcie doradcze. Aby podnieść ich atrakcyjność wymagają wdrożenia narzędzi pomagających np. poprzez grywalizację, storytelling lub narzędzia AI. Wielkość okręgów pokazuje ich udział – im większy okrąg tym większe zainteresowanie wśród respondentów tym zakresem doradztwa.

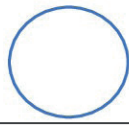
Ostatnie pytanie miało na celu zidentyfikować grupy studentów o podobnym podejściu do budowania kariery i kwestii zawodowych. Zmodyfikowana dla celów doradztwa zawodowego macierz grup strategicznych prezentuje w układzie dwuwymiarowym przestrzeń pomiędzy osiami: X – otwartość na technologię oraz Y – poziom strategicznego podejścia do kariery (dotyczący praktyk zawodowych, pracy, rozwoju). Macierz grup strategicznych pierwotnie stosowana do analizy konkurencji i pozycji strategicznej firm w branży, pokazuje mapę krajobrazu grup studentów co może posłużyć segmentacji usług doradczych w kontekście przyszłych potrzeb doradczych 5.0. W tabeli 4 prezentowane są dane, które były podstawą do zbudowania mapy grup strategicznych, którą prezentuje rycina.

Tabela 4. Klucz do mapy grup strategicznych „Mapa klientów doradztwa 5.0”

Grupa	Pytanie z ankiety	Ilość wskazań
Innowacyjny strateg	Tworzę własne projekty i rozwiązania. Ważne jest dla mnie aby moja praca miała także wpływ na rozwój społeczny i środowisko. Gdy pojawia się nieoczekiwana szansa zawodowa – jestem gotów / gotowa podjąć ryzyko.	7
Klasyczny karierowicz	Awanse, tytuły i status zawodowy mają dla mnie znaczenie. Prestiż i wynagrodzenie motywują mnie bardziej niż możliwość rozwoju i eksperymentowania. Uczę się nowych technologii głównie po to, żeby utrzymać swoją pozycję zawodową.	Brak wskazań
Zachowawczo bierny	Unikam ryzyka zawodowego. Bezpieczna praca to dla mnie stabilności brak niespodziewanych zmian. Rzadko podejmuje nowe wyzwania zawodowe.	15
Technologiczny pragmatyk	Regularnie korzystam z nowych narzędzi cyfrowych. Uczę się nowych technologii bo są praktyczne i ułatwiają życie. Preferuje sprawdzone aplikacje. Technologia wspiera moją karierę.	36

Źródło: opracowanie własne.

W badanej grupie nie są reprezentowani klasyczni karierowicze, którzy mają wprowadzić strategiczne podejście do kariery, ale mniejszą otwartość technologiczną (rycina 4). Innowacyjni stratedzy, chociaż doskonale wpisuje się w filozofię 5.0 mogą pełnić funkcje lidera zmian i promotora nowych trendów – to najmniej liczna grupa. Najliczniejszą grupą są technologiczni pragmatycy, którzy dobrze rezonują z technologią 5.0 m.in. chętnie korzystają z narzędzi technicznych, ale tylko dla celów operacyjnych nie strategicznych. Zachowawczo bierni to grupa wymagająca największej aktywizacji – potrzebuje intuicyjnych rozwiązań, infografik, praktycznych interfejsów, krótki mikrolekcji.

Stopień wykorzystania AI i cyfrowych narzędzi w doradztwie	Wysoki	Klasyczny karierowicz	Innowacyjny strateg 
	Niski	Zachowawczy bierny 	Technologiczny pragmatyk 
	Niski Poziom strategicznego podejścia studenta do kariery Wysoki		

Rycina 4. Macierz grup strategicznych: „Mapa klientów doradztwa 5.0”

Źródło: opracowanie własne.

Analizując uzyskane odpowiedzi największa grupa respondentów reprezentowała technologicznych pragmatyków, którzy są gotowi na wdrożenie doradztwa 5.0. Jest to grupa idealna do prowadzenia działań mentoringowych. Można im zaoferować narzędzia VR, AI, i inne narzędzia eksperymentalne. Podsumowując, przeprowadzone badanie pilotażowe pozwoliły na zdefiniowanie aktualnego podejścia do wsparcia doradztwa zawodowego i technologicznych potrzeb studentów,

a także pozyskanie wstępnych danych, które są cenną wskazówką do budowania formularza ankietowego w badaniu właściwym. Potwierdziło się, że nie tylko wysoką jakość narzędzia badawczego, ale konieczność m.in. testowania personalizacji w doradztwie zawodowym, niewielki poziom zaangażowania uczestników w badaniu i analizowaniu rynku pracy. Badanie ujawniło kluczowe luki w wiedzy i zachowaniu uczestników, co może oznaczać w badaniach właściwych konieczność m.in. segmentacji uczestników ze względu na stosunek do zmian na rynku pracy lub ich potrzeb rozwojowych.

Podsumowanie

Analiza usług akademickiego doradztwa zawodowego w zestawieniu z ideą społeczeństwa 5.0 pozwoliła osiągnąć zakładany cel badawczy, ukazując możliwość wdrażania super smart society do współczesnej praktyki doradztwa zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem zastosowania sztucznej inteligencji, narzędzi cyfrowych i podejścia zorientowanego na dobrostan studenta. Edukacja i rynek pracy 5.0 są ze sobą ściśle powiązane. Doradztwo zawodowe nie tylko przygotowuje jednostki do wykonywania zawodu, ale także do podejmowania decyzji etycznych, działań prospołecznych i ochrony środowiska, także podstawy sprzyjające dobrostanowi, kreatywności i odpowiedzialności społecznej. Rynek pracy, pod wpływem globalnych wyzwań, wyznacza nowe priorytety kompetencyjne, które stają się podstawą dalszej personalizacji kształcenia. Wyniki *Raportu Goldman Sachs* potwierdzają, że generatywna AI może tworzyć nowe miejsca pracy i zwiększać globalną produktywność, może prowadzić do znacznego zakłócenia rynku pracy – przy czym 300 milionów miejsc pracy będzie narażonych na automatyzację (Goldman Sachs, 2024). Zgodnie z zapisami *Raportu Jobs of Tomorrow: Large Language Model and Jobs*, Światowego Forum Ekonomicznego z 2023 roku trzy grupy zawodów wykreowane przez AI: trenerzy, wyjaśniacze i podtrzymujący. Trenerzy to naukowcy i inżynierowie, którzy pracują nad modelami językowymi, którzy tworzą i rozwijają te narzędzia. Wyjaśniacze to grupa stanowisk, których zadanie to m.in. ułatwienie implikacji AI i interakcji społeczeństwa z AI, natomiast grupa zawodów tzw. podtrzymywacze (twórcy treści AI, specjaliści ds. etyki AI), mają za zadanie zapewnienie, aby systemy AI były wykorzystywane w najlepszy możliwy sposób (WEF, 2023).

Dobrostan studenta w kontekście doradztwa zawodowego to nie tylko sukces na rynku pracy, ale także poczucie sensu w wybranej ścieżce, poczucie bezpieczeństwa i możliwość rozwoju w zgodzie z własnymi wartościami. Jak wskazuje G. Copinath z Międzynarodowego Funduszu Walutowego „bezpośredni wpływ AI na istniejące już miejsca pracy zależy od tego, czy nowa technologia jest uzupełnieniem czy substytutem umiejętności pracowników, a automatyzacja i zastępowanie zadań i transformacje pracy w ramach innowacji technologicznych z przeszłości” (Copinath, 2023). Przy czym jak przypomina McKinsey w 2023 roku „typowa automatyzacja była ograniczona do zadań rutynowych, generatywna AI wykonuje niestandardowe zadania poznawcze” (McKinsey, 2023).

K. Georgiewa z Międzynarodowego Funduszu Walutowego przypomina, że „40% globalnego zatrudnienia jest narażona na AI”. AI wpływają na stanowiska wysoko wykwalifikowane. Przy czym 60% gospodarek rozwiniętych może być dotkniętych AI, 40% rynków wschodzących, a kraje o niskich dochodach 26% (Kamińska, 2024). Pomimo obaw – jak wskazują w swoich badaniach P. Oakford, J. Bivens, C. McNicholas „dla większości pracowników w USA w ostatnich dekadach wpływ zmian technologicznych był ogólnie pozytywny, gdy patrzy się na niego z perspektywy amerykańskiej klasy robotniczej. Obawy, że zmiany technologiczne mogą spowodować niepokój na rynku pracy wśród pracowników, mają długą historię, np. w latach 80. XX wieku był to wzrost liczby komputerów osobistych, w roku 2000 strach spowodowany był wzrostem liczby pojazdów autonomicznych – w ostatnich dekadach pojawiły się fale obaw społecznych dotyczących postępu technologicznego jako bezpośredniego zagrożenia dobrostanu pracowników” (Oakford i in., 2024).

W związku ze zidentyfikowanym w badanej grupie studentów traktowania doradztwa zawodowego przez pryzmat jego podstawowych usług i pragmatycznego podejścia do technologii, dobrostan studenta jest redukowany do aspektów praktycznych takich jak bezpieczeństwo pracy, prawidłowe opracowanie CV, znalezienia pracy, a nie równowagi psychicznej, sensu lub jakości pracy. Studenci nie dostrzegają jeszcze związku pomiędzy wellbeing a karierą zawodową. Respondentom brakuje świadomości, że AI, coaching czy praca zdalna mogą wspierać ich rozwój i dobrostan. Aby osiągnąć standardy doradztwa 5.0 uczelnia X musi rozwijać świadomość roli dobrostanu w życiu zawodowym i budowaniu kariery, stopniowo wdrażać zaawansowanych narzędzi np. AI, VR/AR, a także promować myślenie strategiczne. Konieczne są dalsze badania obejmujące szczegółową analizę m.in. zaawansowanej predykcji pracy w doradztwie zawodowym na rzecz opracowania strategii działania biura karier 5.0.

Podsumowując, współczesne doradztwo zawodowe 4.0 musi adaptacyjnie reagować na zmieniające się oczekiwania rynku pracy, edukacji i biznesu. Podczas gdy doradztwo zawodowe 5.0, które jest bardziej personalne, zintegrowane, proaktywne i uwrażliwione społecznie wskazuje przygotowanie akademickich doradców zawodowych do nowych zadań i potrzeb społeczeństwa 5.0 związanych m.in. wellbeing. W nowym modelu doradca zawodowy, na podstawie przeprowadzonej analizy literatury i badań empirycznych, będzie łączyć kompetencje technologiczne, społeczne i psychologiczne aby uwzględniać dobrostan psychiczny, fizyczny i społeczny np. monitorując obciążenie klienta i sugerując elastyczne modele pracy. W dobie rewolucji technologicznej towarzyszącej przejściu z gospodarki 4.0 do 5.0 technologia AI wzmacnia doradców w zakresie dbałości o dobrostan studenta. W nadchodzących latach akademicy doradcy zawodowi staną się nie tylko specjalistami ds. rynku pracy, ale także mentorami w rozwoju kompetencji miękkich takich jak: kreatywność, zarządzanie zmianą, czy współpraca z robotami. Akademicy doradcy zawodowi nie tylko muszą rozumieć technologie, ale także potrafić pomóc klientom w adaptacji do nowych modeli pracy dla zachowania równowagi między życiem prywatnym a pracą oraz możliwościami rozwoju w zgodzie z własnymi wartościami.

Literatura:

1. Carayannis, E. D., Morawska-Jancelewicz, J. (2022). The Futures of Europe: Society 5.0 and Industry 5.0 as Driving Forces of Future Universities. *Journal of the Knowledge Economy*, 13, 3445-3471. <https://doi.org/10.1007/s13132-021-00854-2>
2. du Vall, M. (2019). Super inteligentne społeczeństwo skoncentrowane na ludzi, czyli o idei społeczeństwa 5.0 słów kilka. *Państwo i Społeczeństwo*, 2, 11-31. <https://doi.org/10.34697/2451-0858-pis-2019-2-001>
3. Feely, J. A. (b.d.). *The rise of skills-based hiring*. Pobrane z: <https://www.weareams.com/stories/the-rise-of-skills-based-hiring/#> (dostęp: 11.08.2024).
4. Franzino M., Guaurino A., Laucher J. M. (b.d.). *The \$8.5 Trillion Talent Shortage*. Pobrane z: <https://www.kornferry.com/insights/this-week-in-leadership/talent-crunch-future-of-work> (data dostępu: 11.08.2024).
5. Fundacja Digital Poland. (2019). *Technologia w służbie społeczeństwu. Czy Polacy zostaną społeczeństwem 5.0? Raport*. Pobrane z: <https://digitalpoland.org/publikacje/pobierz?id=361d97e9-ca5e-4614-afd9-d9d506c66033> (data dostępu: 11.08.2024).
6. Georgieva, K. (2024). *AI Will Transform the Global Economy. Let's Make Sure It Benefits Humanity*. Pobrane z: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2024/01/14/ai-will-transform-the-global-economy-lets-make-sure-it-benefits-humanity> (data dostępu: 11.08.2024).
7. Gorzelany-Dziadkowiec, M. (2021). *Kompetencje w czasie rewolucji 4.0 i 5.0*. Pobrane z: <https://rev4.uek.krakow.pl/blog/kompetencje-w-czasie-rewolucji-4-0-i-5-0/> (data dostępu: 11.08.2024).

8. Harayama, Y. (2017). Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society 0. *Hitachi Review*, 66(6), 8-13.
9. Hazan, A., Madgavkar, A., Chui, M., Smit, S., Maor, D. (2024). *A new future of work: The race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond*. Pobrane z: <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/a-new-future-of-work-the-race-to-deploy-ai-and-raise-skills-in-europe-and-beyond> (data dostępu: 11.08.2024).
10. Kamińska, S. (2024). *MFW: sztuczna inteligencja wpłynie na prawie 40% miejsc pracy na świecie*. Pobrane z: <https://www.mycompanypolska.pl/artukul/mfw-sztuczna-inteligencja-wplynie-na-prawie-40-miejsc-pracy-na-swiecie/13853> (data dostępu: 11.08.2024).
11. Kundu, S., Banerjee, J. S., De, D., Sarigiannidis, P., Chakraborty, A., Mahmud, M., Bhattacharyya, S.. (2025). Society 5.0: Scope, Opportunities, and Challenges in Achieving Super Smart Society. W: W: S. Bhattacharyya, J. S. Banerjee, D. De, M. Mahmud (red.), *Intelligent Human Centered Computing* (s. 635-648). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-96-1761-6_45
12. Li, H. (2025). Students' wellbeing in positive higher education: conceptual frameworks and influencing factors. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1607364>
13. Lubis, A. S., Lubis, A. R. (2024). Proposed Human Resource Competency for Society 5.0. *Mimar Ilmu*, 29(1), 46-55. <https://doi.org/10.23887/mi.v29i1.71535>
14. McCarthy, J. (2007). *What is Artificial Intelligence?* Stanford University. Pobrane z: <https://www-formal.stanford.edu/jmc/whatisai/> (data dostępu: 11.08.2024).
15. McKinsey. (2023). *The state of AI in 2023: Generative AI's breakout year*. Pobrane z: https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai-in-2023-generative-ais-breakout-year?src_trk=em66e9d552283495.054932651166871510 (data dostępu: 11.08.2024).
16. Marozva, R. P., Pelser, A. M. (2025). Social employee well-being challenges of academics in the hybrid work environment. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1524804>
17. Montero, A. (2024). *Leveraging AI to Support Student mental health and well-being, Higher Education Today*. Pobrane z: <https://www.higheredtoday.org/2024/10/16/ai-student-mental-health> (data dostępu: 11.08.2024).
18. Oakford, P., Bivens, J., McNicholas, C. (2024). *An evaluation of existing proposals and a road map forward*. Pobrane z: <https://www.epi.org/publication/federal-ai-legislation/> (data dostępu: 11.08.2024).
19. Pickhart, M., Al-Obaydi, L.H. (2025). Reporting the potential risk of using AI in higher Education: Subjective perspectives of educators. *Computers in Human Behavior Reports*, 18, 100693. <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2025.100693>
20. Rath, T., Harter, J. (2010). *The five Essential Elements of Well-being*, Workplace, Gallup. Pobrane z: <https://www.gallup.com/workplace/237020/five-essential-elements.aspx> (data dostępu: 11.08.2024).
21. Robertson, P. J. (2013). The well-being outcomes of career guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(3), 254-266. <https://doi.org/10.1080/03069885.2013.773959>
22. Rosalska, M. (2010). Metody, techniki i narzędzia diagnostyczne w doradztwie zawodowym w systemie edukacyjnym. W: J. Bielecki, A. Dziedzic, M. Łuczak (red.), *Metody i narzędzia stosowane w Polsce przez doradców zawodowych w sektorze edukacji. Materiały poseminaryjne* (s. 5-16). Krajowy Ośrodek Wsparcia Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
23. Rudnicka, A., Kaczorowska-Spychalska, D., Kulik, M., Reichel, J. (2020). *Digital ethics-polscy konsumenci wobec wyzwań etycznych związanych z rozwojem technologii. I ogólnopolski Raport*. Uniwersytet Łódzki.
24. Shahidi Hamedani, S., Aslam, S., Mundher Oraibi, B.A., Wah, Y. B. (2024). Transitioning towards Tomorrow's Workforce: Education 5.0 in the Landscape of Society 5.0 A Systematic Literature Review. *Education Sciences*, 14(10), 1041. <https://doi.org/10.3390/educsci14101041>

25. Smuts, S., Smuts, H. (2022). Society 5.0 and the future of work skills for software engineers and developers. *EPiC Series in Computing*, 84, 169-182. <https://doi.org/10.29007/9kzd>
26. Stańczyk, I. (2019). *Nowe trendy w doradztwie personalnym i zawodowym*. Difin.
27. The Economist. (2017). *Worldwide Educating for the Future, A benchmark for the skills of tomorrow*. Pobrane z: https://global-uploads.webflow.com/5b69a01ba2e409501de055d1/5e6b-664bd08b1286318e887c_eiu-yidan-prize-educating-for-the-future-wp-final.pdf (data dostępu: 11.08.2024).
28. Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571).
29. Walterson, L., Loton, D. (2019). Meta-Framework and Review of the Field of Positive Education. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 4, 1-46. <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00017-4>
30. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. (2019). *Akademickie Biura Karier*. Pobrane z: <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/-/796841-akademickie-biura-karier> (data dostępu: 11.08.2024).

Strony internetowe:

31. <https://career.io/> (dostęp: 11.08.2025).
32. <https://cybilportal.org/actors/burning-glass-technologies/> (dostęp: 11.08.2024).
33. <https://fuel50.com//> (dostęp: 11.08.2024).
34. <https://gloat.com//> (dostęp: 11.08.2024).
35. <https://interviewstream.com/> (dostęp: 11.08.2024).
36. <https://www.coursera.org//> (dostęp: 11.08.2024).
37. <https://disprz.ai/> (dostęp: 11.08.2025).
38. <https://www.hirevue.com//> (dostęp: 11.08.2024).
39. <https://www.knack.com//> (dostęp: 11.08.2024).
40. <https://www.linkedin.com/pulse/linkedin-career-explorer-neelam-kaur-bhamra/> (dostęp: 11.08.2024).
41. <https://www.pymetrics.ai//> (dostęp: 11.08.2024).
42. <https://www.sonarmentalhealth.com/> (dostęp: 11.08.2025).
43. <https://www.udacity.com/> (dostęp: 11.08.2024).
44. <https://www.vmock.com/> (dostęp: 11.08.2025).
45. <https://virtualspeech.com/> (dostęp: 11.08.2025).
46. <https://x0pa.com/> (dostęp: 11.08.2024).
47. <https://www.wysa.com/> (dostęp: 11.08.2025).