

MODEL SIECI WSPÓŁPRACY DORADCÓW ZAWODOWYCH Z POZOSTAŁYMI INTERESARIUSZAMI DORADZTWA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM.

Raport podsumowujący spotkania grupy roboczej
Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Uczenia się Przez Całe Życie
w województwie opolskim.

2026



Opracowanie:
Anna Araminowicz
Magda Sierżyńska



Spotkania grupy roboczej oraz opracowanie niniejszego raportu zostało zrealizowane w ramach projektu pn. „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie” realizowanego przez Województwo Opolskie/Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO).

Nazwa postępowania: „Usługa przeprowadzenia moderacji spotkań o tematyce edukacji pn. „Model sieci współpracy doradców zawodowych na wszystkich poziomach edukacji oraz instytucji rynku pracy” realizowanych przez Województwo Opolskie/ Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO).”

Zamawiający:

Województwo Opolskie/Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Wykonawca:

MABEA sp. z o.o.

Moderatorka spotkań grupy roboczej

Magda Sierzyńska

Autorki raportu:

Anna Araminowicz, Magda Sierzyńska

SPIS TREŚCI

1	WPROWADZENIE	4
2	PRZEBIEG PRACY GRUPY ROBOCZEJ	4
3	DORADZTWO ZAWODOWE W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM	7
3.1	MAPA INTERESARIUSZY DORADZTWA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM	7
3.2	ISTNIEJĄCE KANAŁY WYMIANY INFORMACJI MIĘDZY INTERESARIUSZAMI SYSTEMU DORADZTWA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM	14
3.3	DOBRE PRAKTYKI W OBSZARZE DORADZTWA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM	17
4	UCZESTNICY DORADZTWA ZAWODOWEGO	20
4.1	DZIECI W WIEKU PRZEDSZKOLNYM I WCZESNOSZKOLNYM	22
4.2	UCZNIOWIE SZKÓŁ PODSTAWOWYCH	24
4.3	UCZNIOWIE SZKÓŁ PONADPODSTAWOWYCH	27
4.4	STUDENCI	31
4.5	OSOBY WCHODZĄCE LUB POWRACAJĄCE NA RYNEK PRACY	34
4.6	OSOBY PRACUJĄCE	38
4.7	OSOBY BEZROBOTNE I BIERNE ZAWODOWO	41
4.8	OSOBY 50+	44
4.9	OSOBY W SZCZEGÓLNE TRUDNEJ SYTUACJI	47
5	KOMPETENCJE DORADCÓW ZAWODOWYCH	51
5.1	KOMPETENCJE WSPÓLNE DLA WSZYSTKICH DORADCÓW ZAWODOWYCH	51
5.2	KOMPETENCJE SPECYFICZNE W PRACY Z POSZCZEGÓLNYMI GRUPAMI UCZESTNIKÓW	52
5.3	REKOMENDACJE W ZAKRESIE ROZWOJU KOMPETENCJI DORADCÓW ZAWODOWYCH	54
6	OBSZARY WSPÓŁPRACY POMIĘDZY INTERESARIUSZAMI DORADZTWA ZAWODOWEGO	62
6.1	ZAPEWNIENIE CIĄGŁOŚCI DORADZTWA ZAWODOWEGO	64
6.2	STANDARYZACJA USŁUG DORADCZYCH	67
6.3	ROZWÓJ KOMPETENCJI DORADCÓW ZAWODOWYCH	70
6.4	PROMOCJA KORZYSTANIA Z DORADZTWA ZAWODOWEGO ORAZ DZIAŁANIA EDUKACYJNE I UPOWSZECZNIAJĄCE	74
6.5	DOSTOSOWANIE DORADZTWA ZAWODOWEGO DO POTRZEB RYNKU PRACY	78
7	REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ROZWOJU SYSTEMU DORADZTWA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM	83
7.1	REKOMENDACJE W ZAKRESIE KOMUNIKACJI, WSPÓŁPRACY I KOORDYNACJI DZIAŁAŃ INTERESARIUSZY	83
7.2	REKOMENDACJE DOTYCZĄCE INTEGRACJI DORADZTWA ZAWODOWEGO NA RÓŻNYCH ETAPACH EDUKACJI	86
7.3	REKOMENDACJE DOTYCZĄCE DOSTOSOWANIA DORADZTWA ZAWODOWEGO DO POTRZEB RYNKU PRACY	90
8	PODSUMOWANIE	96

1 WPROWADZENIE

Doradztwo zawodowe odgrywa istotną rolę w funkcjonowaniu rynku pracy i rozwijaniu potencjału regionu, wspierając podejmowanie przez mieszkańców świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych. Skuteczna realizacja doradztwa wymaga jednak istnienia mechanizmów komunikacji i koordynacji, umożliwiających efektywną współpracę podmiotów i osób świadczących usługi z zakresu doradztwa zawodowego, zarówno w ramach edukacji, jak i instytucji rynku pracy.

W niniejszym raporcie przedstawiono wnioski wynikające z pracy grupy roboczej ds. edukacji Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Uczenia się Przez Całe Życie w województwie opolskim. Podczas cyklu warsztatów, w okresie wrzesień 2025 - marzec 2026, grupa robocza zajmowała się tematyką doradztwa zawodowego i wypracowaniem modelu współpracy doradców zawodowych. W spotkaniach grupy roboczej brali udział członkowie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Uczenia się Przez Całe Życie. Do moderowania spotkań został wyłoniony zewnętrzny wykonawca MABEA sp. z o.o., który do realizacji zamówienia skierował osobę posiadającą doświadczenie w moderowaniu spotkań z zakresu edukacji. W raporcie opisano przebieg prac grupy roboczej podczas spotkań oraz przedstawiono wynikające z nich wnioski oraz wypracowane rekomendacje.

2 PRZEBIEG PRACY GRUPY ROBOCZEJ

W ramach cyklu, odbyły się cztery spotkania. Poniżej opisano cele poszczególnych spotkań i podejmowane podczas nich aktywności.

Spotkanie nr 1 - 18 września 2025

Celem spotkania było stworzenie mapy interesariuszy doradztwa zawodowego w województwie opolskim. Uczestnicy, w toku pracy metodą burzy mózgów, wskazywali interesariuszy doradztwa zawodowego oraz identyfikowali kanały wymiany informacji między doradcami, instytucjami edukacyjnymi i aktorami rynku pracy. Wskazani interesariusze - grupy osób lub podmioty, byli następnie porządkowani wg macierzy „wpływ-zaangażowanie”. W zależności od tego, jak duży jest wpływ danego interesariusza na doradztwo zawodowe w regionie oraz poziomu zaangażowania danego interesariusza, zostali oni przyporządkowani do 4 grup: „współpracuj” (duży wpływ, wysokie zaangażowanie), „informuj” (mały wpływ, wysokie zaangażowanie), „utrzymuj zadowolenie” (duży wpływ, niskie zaangażowanie), „monitoruj” (mały wpływ, niskie zaangażowanie). Następnie przeprowadzono analizę wybranych relacji między interesariuszami z wykorzystaniem np. pytań „kto?”, „z kim”, „jak”.

Było to podstawą do generowania propozycji rekomendacji w zakresie współdziałania między poszczególnymi grupami interesariuszy oraz w zakresie koordynacji działań na poziomie lokalnym i regionalnym.

Efekty pracy podczas spotkania nr 1 zostały wykorzystane m. in. do opracowania mapy doradztwa zawodowego w regionie przedstawionej w rozdziale „Doradztwo zawodowe w województwie opolskim” oraz były jednym z elementów, na podstawie których sformułowano rekomendacje w zakresie mechanizmów współpracy, komunikacji i koordynacji.

Spotkanie nr 2 - 7 listopada 2025

Celem spotkania była identyfikacja wyzwań związanych z dostosowywaniem doradztwa zawodowego do wymogów rynku pracy oraz wypracowanie propozycji rekomendacji w tym zakresie. W pierwszej części spotkania uczestnicy identyfikowali wyzwania w obszarze dostosowania doradztwa zawodowego do wymogów rynku pracy. Następnie formułowali rekomendacje - proponowali działania, wskazywali niezbędne zasoby oraz podmioty, które powinny być odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań. W kolejnym kroku identyfikowane były bariery i trudności we wdrażaniu poszczególnych działań, a następnie uczestnicy generowali propozycje rozwiązań przeciwdziałającym zidentyfikowanym trudnościom.

Elementem pracy uczestników była również identyfikacja dobrych praktyk w obszarach związanych z poszczególnymi działaniami.

Efekty pracy podczas spotkania nr 2 zostały wykorzystane m. in. do sformułowania rekomendacji w zakresie dostosowania doradztwa zawodowego do wymogów rynku pracy.

Spotkanie nr 3 - 18 lutego 2026

Celem spotkania była dyskusja nad modelem doradztwa zawodowego, które uwzględnia potrzeby osób na różnym etapie ścieżki edukacyjno-zawodowej. Uczestnicy pracowali w grupach, odnosząc poszczególne ćwiczenia do czterech person: ucznia szkoły podstawowej (12-13 lat), młodej osoby dorosłej (22-25 lat), osoby w wieku 35-38 lat oraz 53-55 lat. W pierwszym kroku dyskutowano nad udzieleniem odpowiedzi na pytania: kiedy/w jakich sytuacjach potrzebuje doradztwa? gdzie się styka z doradcą/ gdzie szuka doradcy? czego oczekuje? jakie napotyka wyzwania/bariery? W drugiej części spotkania wypracowano wskazówki do doskonalenia doradztwa zawodowego. Uczestnicy, w odniesieniu do każdej z person, identyfikowali cechy idealnej usługi (sposób świadczenia, miejsce, dostępność, przebieg itp.), a następnie kompetencje idealnego doradcy.

Wnioski ze spotkania nr 3 zostały wykorzystane m. in. do sformułowania rekomendacji w zakresie rozwoju kompetencji doradców zawodowych oraz w zakresie rozwiązań mających na celu integrację doradztwa zawodowego na różnych poziomach edukacji.

Spotkanie nr 4 - 26 marca 2026

Celem spotkania było wypracowanie rekomendacji do modelu współpracy między pracodawcami, edukacją formalną i pozaformalną oraz instytucjami regionalnymi i centralnymi w celu skutecznej realizacji polityki umiejętności w województwie.

Spotkanie zostało przeprowadzone łącznie dla grupy roboczej ds. edukacji oraz pracującej równolegle grupy ds. rynku pracy. Pozwoliło to na wymianę doświadczeń między członkami obu grup i uzyskanie szerszego spojrzenia na mechanizmy współpracy i koordynacji działań na poziomie lokalnym i regionalnym.

Część warsztatowa została przeprowadzona w formule gry symulacyjnej. Uczestnicy wcielali się w podmioty i instytucje, działające na terenie województwa opolskiego. Uczestnikom przypisano role instytucji z obszaru edukacji (uczelnia, szkoła branżowa/technikum, Branżowe Centrum Umiejętności, instytucja szkoleniowa), rynku pracy (pracodawcy, organizacja pracodawców, Sektorowa Rada ds. Kompetencji), instytucji regionalnych (Wojewódzki Urząd Pracy, Urząd Marszałkowski).

W trakcie rozgrywki, gracze musieli zmierzyć się z wyzwaniami, takimi jak np. narastająca emigracja wykwalifikowanych pracowników, które wymagały ich reakcji. Gracze mieli możliwość podjęcia się realizacji działań wybranych z czterech obszarów tematycznych: rozwoju kompetencji, poradnictwa zawodowego, promocji uczenia się przez całe życie oraz badań i analiz. Każde działanie wymagało zgromadzenia określonych zasobów, m. in.: finansów, kadry, wiedzy eksperckiej, infrastruktury, relacji partnerskich lub decyzyjności systemowej, których żadna instytucja nie posiadała samodzielnie w wystarczającym zakresie, co zmuszało uczestników do negocjowania warunków współpracy.

Podsumowaniem gry była dyskusja, podczas której uczestnicy wskazywali instytucje zaangażowane w realizację zadań w poszczególnych obszarach, zarówno te, które powinny inicjować działania, jak również instytucje, które powinny pełnić rolę wspierającą. Ponadto formułowano wnioski dotyczące koordynacji działań w poszczególnych obszarach.

Efekty pracy podczas spotkania nr 4 zostały wykorzystane m. in. do sformułowania rekomendacji w zakresie mechanizmów współpracy, komunikacji i koordynacji.

3 DORADZTWO ZAWODOWE W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM

3.1 Mapa interesariuszy doradztwa zawodowego w województwie opolskim

System doradztwa zawodowego w województwie opolskim tworzy wielopoziomowa sieć podmiotów odpowiedzialnych za realizację, organizację, wspieranie, promocję oraz koordynację działań związanych z doradztwem zawodowym, planowaniem kariery, rozwojem kompetencji oraz przygotowaniem do funkcjonowania na rynku pracy.

Skuteczność systemu doradztwa zawodowego zależy od jakości współpracy pomiędzy interesariuszami, sprawnego przepływu informacji, trwałości partnerstw lokalnych i regionalnych oraz możliwości zapewnienia uczestnikom dostępu do spójnych i adekwatnych usług doradczych na różnych etapach życia, edukacji i aktywności zawodowej.

Mapa interesariuszy opracowana w ramach prac grupy roboczej pozwala uporządkować role poszczególnych podmiotów oraz określić ich miejsce w regionalnym systemie doradztwa zawodowego. W modelu wyodrębniono pięć poziomów funkcjonowania systemu: uczestników doradztwa, doradców zawodowych, instytucje realizujące usługi doradcze, partnerów społeczno-gospodarczych oraz podmioty odpowiedzialne za koordynację strategiczną i systemową.

3.1.1 Rdzeń systemu – uczestnicy doradztwa

Centralnym elementem systemu doradztwa zawodowego są osoby korzystające z usług doradczych na różnych etapach życia, edukacji i aktywności zawodowej. System powinien zapewniać możliwość korzystania z doradztwa zawodowego w sposób ciągły, elastyczny i dostosowany do zmieniających się potrzeb uczestników.

Do głównych grup uczestników doradztwa należą:

- ❖ dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym,
- ❖ uczniowie szkół podstawowych,
- ❖ uczniowie szkół ponadpodstawowych,
- ❖ studenci,
- ❖ osoby wchodzące lub powracające na rynek pracy,
- ❖ osoby pracujące,
- ❖ osoby bezrobotne i bierne zawodowo,
- ❖ osoby 50+,

- ❖ osoby w szczególnie trudnej sytuacji, np. osoby z niepełnosprawnościami, migranci, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, osoby osadzone i opuszczające jednostki penitencjarne.

W systemie doradztwa zawodowego uczestnicy są nie tylko odbiorcami usług, ale również źródłem informacji o potrzebach, barierach i oczekiwaniach wobec systemu wsparcia. Ich doświadczenia powinny stanowić podstawę projektowania działań doradczych, rozwijania narzędzi diagnostycznych oraz organizacji usług odpowiadających na potrzeby różnych grup społecznych i zawodowych.

Istotnym wyzwaniem pozostaje zapewnienie równego dostępu do usług doradczych oraz zwiększanie świadomości społecznej dotyczącej znaczenia doradztwa zawodowego i planowania rozwoju edukacyjno-zawodowego.

W rdzeniu mapy interesariuszy znajdują się również osoby z najbliższego otoczenia uczestników doradztwa, w tym rodzina, opiekunowie, znajomi i przyjaciele, współpracownicy, przełożeni. Osoby te mają wpływ zarówno na podejmowane przez uczestników doradztwa decyzje edukacyjne i zawodowe, jak również na sposób i zakres korzystania z usług doradztwa zawodowego.

3.1.2 I krąg – doradcy zawodowi

Najbliżej uczestników systemu funkcjonują doradcy zawodowi odpowiedzialni za bezpośrednią realizację usług doradczych. Pełnią oni kluczową rolę w zakresie diagnozy potencjału uczestników, wspierania decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz planowania ścieżek rozwoju edukacyjno-zawodowego.

Do tej grupy należą:

- ❖ doradcy zawodowi w szkołach i poradniach psychologiczno-pedagogicznych,
- ❖ doradcy zawodowi publicznych służb zatrudnienia (PUP, WUP, OHP),
- ❖ doradcy zawodowi w akademickich biurach karier,
- ❖ doradcy zawodowi działający w projektach,
- ❖ doradcy komercyjni i coachowie kariery.

W systemie doradztwa zawodowego doradcy odpowiadają przede wszystkim za:

- ❖ diagnozę predyspozycji, kompetencji i potrzeb uczestników,
- ❖ prowadzenie indywidualnego i grupowego doradztwa zawodowego,
- ❖ wspieranie planowania ścieżek edukacyjnych i zawodowych,

- ❖ przekazywanie informacji o rynku pracy, zawodach i możliwościach rozwoju kompetencji,
- ❖ kierowanie uczestników do odpowiednich form wsparcia,
- ❖ współpracę z instytucjami edukacyjnymi, rynku pracy i pracodawcami,
- ❖ animowanie lokalnej współpracy w obszarze doradztwa zawodowego,
- ❖ udział w działaniach promujących doradztwo zawodowe i uczenie się przez całe życie.

Istotnym kierunkiem rozwoju systemu pozostaje profesjonalizacja środowiska doradców zawodowych, w szczególności w zakresie współpracy międzysektorowej, znajomości rynku pracy, kompetencji diagnostycznych, kompetencji cyfrowych oraz umiejętności pracy z różnorodnymi grupami odbiorców.

Ważnym wyzwaniem pozostaje również usprawnienie przepływu informacji pomiędzy doradcami zawodowymi działającymi w różnych instytucjach i sektorach oraz rozwój trwałych sieci współpracy doradców zawodowych na poziomie lokalnym i regionalnym.

3.1.3 II krąg – instytucje realizujące usługi doradcze

Drugą warstwę systemu tworzą instytucje odpowiedzialne za organizację i realizację działań związanych z doradztwem zawodowym, aktywizacją zawodową, rozwojem kompetencji oraz wspieraniem uczestników w planowaniu kariery i funkcjonowaniu na rynku pracy.

Do tej grupy należą:

- ❖ szkoły podstawowe,
- ❖ szkoły ponadpodstawowe,
- ❖ centra kształcenia zawodowego i ustawicznego,
- ❖ poradnie psychologiczno-pedagogiczne,
- ❖ placówki doskonalenia nauczycieli,
- ❖ Branżowe Centra Umiejętności (BCU),
- ❖ uczelnie wyższe,
- ❖ Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu (WUP),
- ❖ powiatowe urzędy pracy (PUP),
- ❖ Ochotnicze Hufce Pracy (OHP),
- ❖ Centra Integracji Społecznej (CIS),
- ❖ Ośrodki Pomocy Postpenitencjarnej,
- ❖ instytucje realizujące projekty, w tym organizacje pozarządowe i instytucje szkoleniowe.

W kontekście doradztwa zawodowego instytucje te odpowiadają za:

- ❖ organizację usług doradczych i informacyjnych,
- ❖ realizację działań z zakresu orientacji zawodowej,
- ❖ wspieranie rozwoju kompetencji uczestników,
- ❖ organizację praktyk, staży i wizyt zawodoznawczych,
- ❖ aktywizację zawodową uczestników,
- ❖ współpracę z pracodawcami i partnerami rynku pracy,
- ❖ rozwój kompetencji doradców zawodowych,
- ❖ prowadzenie działań informacyjnych i promujących ofertę doradztwa zawodowego,
- ❖ wspieranie przepływu informacji pomiędzy uczestnikami systemu.

W diagnozie systemu zidentyfikowano potrzebę większej integracji działań realizowanych przez poszczególne instytucje oraz usprawnienia współpracy pomiędzy systemem edukacji, rynkiem pracy i instytucjami wspierającymi aktywizację zawodową.

Szczególne znaczenia nabiera rozwijanie lokalnych sieci współpracy, wyznaczanie podmiotów odpowiedzialnych za animowanie współpracy oraz budowanie trwałych mechanizmów wymiany informacji pomiędzy instytucjami realizującymi usługi doradcze.

3.1.4 Partnerzy społeczno-gospodarczy

Kolejną grupę interesariuszy stanowią podmioty wspierające rozwój systemu doradztwa zawodowego poprzez dostarczanie informacji o potrzebach rynku pracy, współtworzenie warunków rozwoju kompetencji oraz wspieranie współpracy pomiędzy edukacją a biznesem.

Do tej grupy należą:

- ❖ Opolskie Centrum Edukacji (OCE),
- ❖ pracodawcy,
- ❖ organizacje pracodawców,
- ❖ izby gospodarcze,
- ❖ organizacje branżowe i klastry,
- ❖ instytucje edukacyjne i szkoleniowe
- ❖ organizacje pozarządowe,
- ❖ samorządy lokalne,
- ❖ media lokalne.

W systemie doradztwa zawodowego partnerzy społeczno-gospodarczy odpowiadają przede wszystkim za:

- ❖ identyfikowanie potrzeb kompetencyjnych rynku pracy,
- ❖ współpracę przy organizacji praktyk, staży i wizyt zawodoznawczych,
- ❖ udział w działaniach informacyjnych i promujących różne ścieżki kariery,
- ❖ wspieranie działań z zakresu uczenia się przez całe życie,
- ❖ współtworzenie lokalnych partnerstw na rzecz doradztwa zawodowego,
- ❖ wspieranie przepływu informacji pomiędzy edukacją a rynkiem pracy,
- ❖ promocję doradztwa zawodowego i świadomego planowania kariery.

Jednym z kluczowych wyzwań systemowych pozostaje zwiększenie zaangażowania pracodawców i partnerów społecznych w proces doradztwa zawodowego, szczególnie w zakresie współpracy ze szkołami, uczelniami i instytucjami rynku pracy.

Istotną rolę odgrywa również promocja doradztwa zawodowego oraz budowanie świadomości społecznej dotyczącej znaczenia planowania kariery, rozwoju kompetencji i uczenia się przez całe życie.

3.1.5 IV krąg – otoczenie strategiczne i systemowe

Najbardziej zewnętrzny poziom systemu tworzą podmioty odpowiedzialne za koordynację strategiczną, tworzenie polityk publicznych oraz rozwój systemowych rozwiązań w obszarze doradztwa zawodowego i uczenia się przez całe życie.

Do tej grupy należą:

- ❖ Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego (UMWO),
- ❖ Wojewódzki Zespół Koordynacji (WZK),
- ❖ Kuratorium Oświaty w Opolu,
- ❖ ministerstwa,
- ❖ Ośrodek Rozwoju Edukacji (ORE).

W kontekście doradztwa zawodowego podmioty te odpowiadają za:

- ❖ tworzenie kierunków rozwoju systemu doradztwa zawodowego,
- ❖ koordynację działań regionalnych i międzyinstytucjonalnych,
- ❖ rozwój standardów doradztwa zawodowego,
- ❖ wspieranie wdrażania rozwiązań systemowych,
- ❖ monitorowanie i ewaluację działań doradczych,

- ❖ wspieranie rozwoju kompetencji doradców zawodowych,
- ❖ rozwój idei uczenia się przez całe życie,
- ❖ wspieranie przepływu informacji pomiędzy poziomem regionalnym i lokalnym,
- ❖ inicjowanie i animowanie współpracy pomiędzy interesariuszami systemu,
- ❖ prowadzenie działań informacyjnych i promujących rozwój doradztwa zawodowego w regionie.

Skuteczny system doradztwa zawodowego wymaga połączenia regionalnej koordynacji strategicznej z lokalną współpracą operacyjną oraz budowania trwałych mechanizmów współpracy, komunikacji i wymiany informacji pomiędzy wszystkimi grupami interesariuszy.

MAPA INTERESARIUSZY DORADZTWA ZAWODOWEGO

W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM



IV KRĄG OTOCZENIE STRATEGICZNE I SYSTEMOWE

- Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego
- Wojewódzki Zespół Koordynacji ds. Uczenia się Przez Całe Życie
- Kuratorium Oświaty w Opolu
- ministerstwa
- Ośrodek Rozwoju Edukacji



Koordinacja strategiczna, tworzenie polityk publicznych, rozwój standardów i rozwiązań systemowych w obszarze doradztwa zawodowego i uczenia się przez całe życie.



III KRĄG PARTNERZY SPOŁECZNO-GOSPODARCY I OTOCZENIE WSPIERAJĄCE

- Opolskie Centrum Edukacji
- pracodawcy
- organizacje pracodawców
- izby gospodarcze
- organizacje branżowe i klastry
- organizacje pozarządowe
- samorządy lokalne
- media lokalne



Dostarczanie informacji o potrzebach rynku pracy, współtworzenie warunków rozwoju kompetencji oraz wspieranie współpracy między edukacją a gospodarką.



II KRĄG INSTYTUCJE REALIZUJĄCE USŁUGI DORADCZE

- szkoły podstawowe
- szkoły ponadpodstawowe
- centra kształcenia zawodowego i ustawicznego
- poradnie psychologiczno-pedagogiczne
- placówki doskonalenia nauczycieli
- biblioteki
- uczelnie wyższe
- Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
- powiatowe urzędy pracy
- Ochotnicze Hufce Pracy
- Centra Integracji Społecznej
- Ośrodki Pomocy Pozarządowej
- instytucje realizujące projekty, w tym organizacje pozarządowe i instytucje szkoleniowe



Organizacja i realizacja usług doradczych, aktywizacja zawodowa, rozwój kompetencji oraz wspieranie uczenia się przez całe życie.

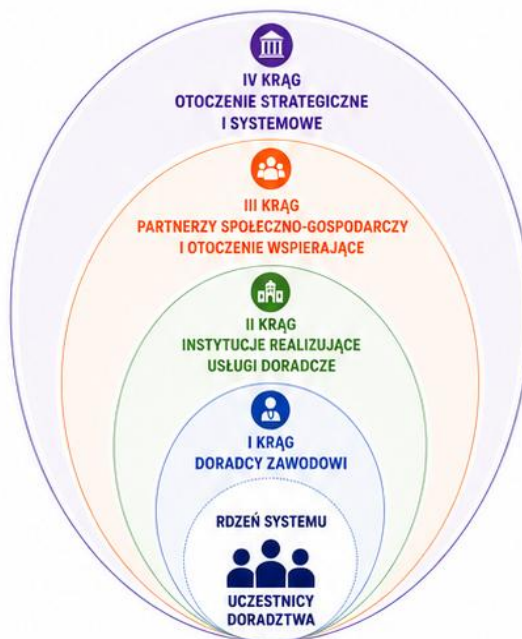


I KRĄG DORADCY ZAWODOWI

- doradcy zawodowi w szkołach i poradniach psychologiczno-pedagogicznych
- doradcy zawodowi publicznych służb zatrudnienia (PUP, WUP, OHP)
- doradcy zawodowi w akademickich biurach karier
- doradcy zawodowi działający w projektach
- doradcy koncentrujący się na określonych grupach, tematach lub branżach



Bezpośrednia realizacja usług doradczych, diagnoza potencjału uczestników, wspieranie decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz planowanie ścieżek rozwoju.



UCZESTNICY DORADZTWA ZAWODOWEGO I ICH NAJBLIŻSZE OTOCZENIE



UCZESTNICY DORADZTWA

- dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym
- uczniowie szkół podstawowych
- uczniowie szkół ponadpodstawowych
- studenci
- osoby wchodzące lub powracające na rynek pracy
- osoby pracujące

- osoby bezrobotne i bierne zawodowo
- osoby 50+
- osoby w szczególnie trudnej sytuacji, np. osoby z niepełnosprawnościami, migranci, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, więźniowie

NAJBLIŻSZE OTOCZENIE UCZESTNIKÓW



rodzina



opiekunowie



znajomi i przyjaciele



współpracownicy



przełożeni



Mapa przedstawia sieć powiązań i współzależności pomiędzy interesariuszami doradztwa zawodowego w województwie opolskim. Współpraca wszystkich kręgów tworzy spójny system wsparcia rozwoju edukacyjno-zawodowego mieszkańców regionu.

3.2 Istniejące kanały wymiany informacji między interesariuszami systemu doradztwa zawodowego w województwie opolskim

Skuteczność systemu doradztwa zawodowego w dużej mierze zależy od jakości przepływu informacji pomiędzy jego interesariuszami. Dotyczy to zarówno informacji o potrzebach uczestników doradztwa, ofercie wsparcia i realizowanych inicjatywach, jak również danych dotyczących zmian zachodzących w edukacji, gospodarce i na rynku pracy. W województwie opolskim funkcjonuje szereg formalnych i nieformalnych kanałów komunikacji umożliwiających wymianę takich informacji pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, instytucjami rynku pracy, pracodawcami, organizacjami społecznymi oraz podmiotami odpowiedzialnymi za koordynację działań w obszarze uczenia się przez całe życie.

3.2.1 Kanały bezpośredniej wymiany informacji

Najbardziej rozwiniętą formą wymiany informacji są różnego rodzaju sieci współpracy, zespoły oraz grupy robocze skupiające przedstawicieli różnych środowisk. Szczególną rolę odgrywa Wojewódzki Zespół Koordynacji, który stanowi forum regularnej wymiany informacji pomiędzy przedstawicielami administracji samorządowej, edukacji, rynku pracy, uczelni, pracodawców oraz organizacji społecznych. Dzięki temu możliwe jest nie tylko przekazywanie informacji o realizowanych działaniach, ale również identyfikowanie nowych wyzwań, potrzeb rozwojowych regionu oraz kierunków dalszych działań.

Na poziomie lokalnym duże znaczenie mają Sieci Powiatowe rozwijane w ramach działań na rzecz uczenia się przez całe życie. Tworzą one partnerstwa skupiające przedstawicieli edukacji, rynku pracy, samorządów, pracodawców, organizacji społecznych oraz środowiska doradców zawodowych. Ich celem jest koordynowanie działań podejmowanych w powiatach, wymiana informacji i doświadczeń, identyfikowanie lokalnych potrzeb oraz rozwijanie współpracy pomiędzy podmiotami zaangażowanymi w rozwój kompetencji mieszkańców. Elementem funkcjonowania Sieci Powiatowych są Sieci Współpracy Doradców Zawodowych działające w poszczególnych powiatach województwa opolskiego. Skupiają one doradców zawodowych reprezentujących szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, instytucje rynku pracy oraz inne podmioty realizujące usługi doradcze. Sieci te umożliwiają wymianę doświadczeń, upowszechnianie dobrych praktyk oraz wspólne przygotowywanie inicjatyw skierowanych do uczestników doradztwa.

3.2.2 Wydarzenia

Ważną funkcję informacyjną pełnią wydarzenia regionalne i lokalne, które tworzą przestrzeń do bezpośrednich kontaktów pomiędzy interesariuszami systemu. Szczególne znaczenie mają Festiwal Kariery organizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu oraz targi edukacyjne EDU OPOLE. Wydarzenia te umożliwiają prezentację oferty edukacyjnej i doradczej, wymianę doświadczeń oraz nawiązywanie współpracy pomiędzy instytucjami, pracodawcami i uczestnikami doradztwa.

Podobną rolę pełnią konferencje, seminaria, szkolenia i warsztaty organizowane przez Opolskie Centrum Edukacji, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, uczelnie oraz inne podmioty zaangażowane w rozwój kompetencji mieszkańców regionu. Wydarzenia te sprzyjają wymianie wiedzy specjalistycznej, prezentacji nowych rozwiązań oraz upowszechnianiu dobrych praktyk.

Zaletą tych kanałów wymiany informacji jest możliwość bezpośredniej interakcji pomiędzy uczestnikami oraz budowania relacji pomiędzy środowiskami, które na co dzień funkcjonują w różnych częściach systemu. Ich ograniczeniem jest natomiast okresowy charakter, powodujący konieczność wykorzystywania również innych form komunikacji pomiędzy kolejnymi wydarzeniami.

3.2.3 Kanały cyfrowe

Coraz większe znaczenie w wymianie informacji odgrywają kanały cyfrowe wykorzystywane przez instytucje tworzące system doradztwa zawodowego w regionie. Należą do nich strony internetowe, portale tematyczne, newslettery, media społecznościowe oraz elektroniczne systemy komunikacji stosowane przez poszczególne instytucje.

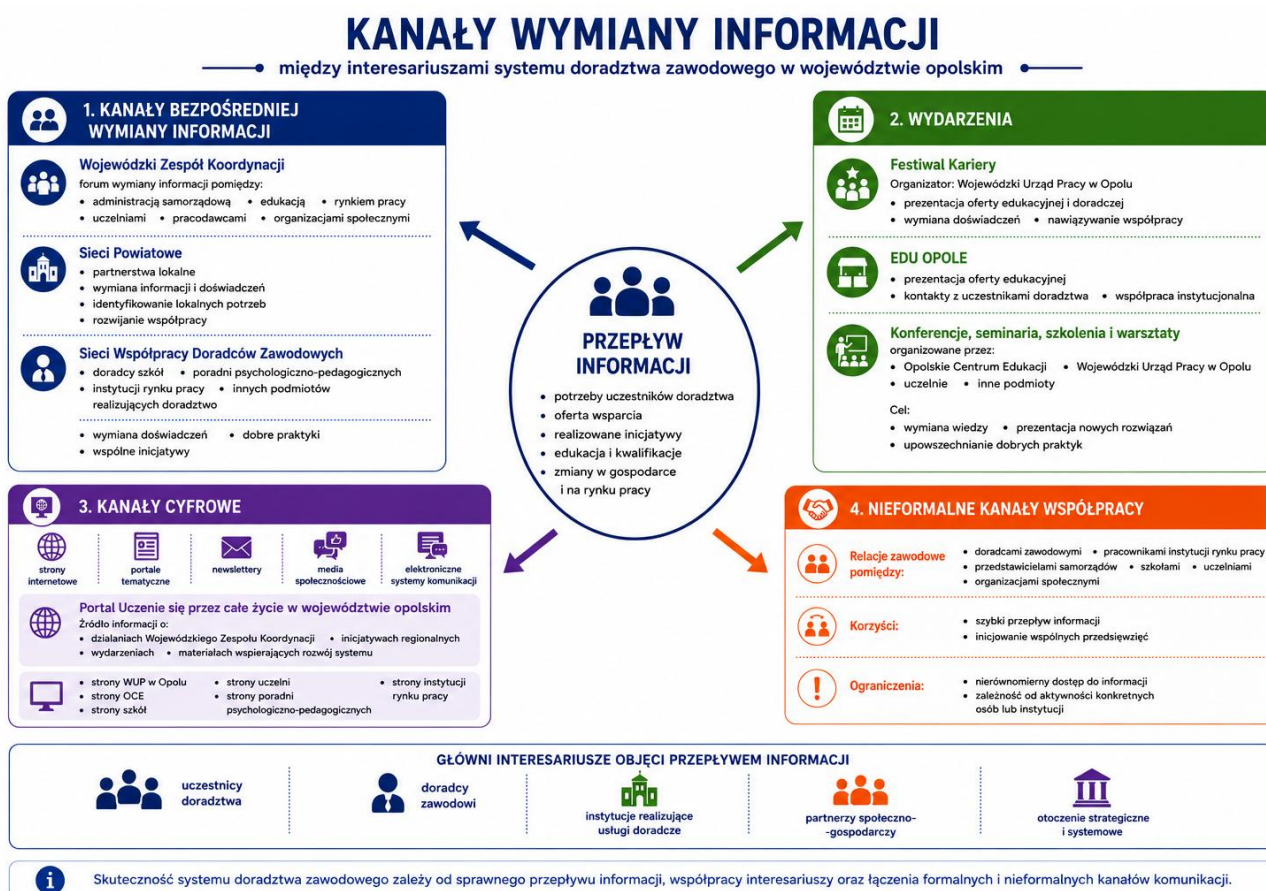
Szczególną rolę pełni portal poświęcony uczeniu się przez całe życie w województwie opolskim, który stanowi źródło informacji o działaniach Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji, inicjatywach realizowanych w regionie, wydarzeniach oraz materiałach wspierających rozwój systemu. Uzupełnieniem są strony internetowe Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu, Opolskiego Centrum Edukacji, szkół, uczelni, poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz instytucji rynku pracy.

Kanały cyfrowe umożliwiają szybkie rozpowszechnianie informacji i docieranie do szerokiego grona odbiorców. Jednocześnie ich skuteczność zależy od aktualności publikowanych treści oraz aktywności użytkowników w korzystaniu z dostępnych źródeł informacji.

3.2.4 Nieformalne kanały współpracy

Istotną cechą systemu doradztwa zawodowego funkcjonującego w województwie opolskim jest znaczenie nieformalnych kanałów wymiany informacji. Relatywnie niewielka skala regionu, wieloletnia współpraca pomiędzy instytucjami oraz stosunkowo dobrze rozwinięte środowisko specjalistów zajmujących się edukacją, rynkiem pracy i doradztwem zawodowym sprzyjają budowaniu bezpośrednich relacji zawodowych.

W praktyce wiele informacji dotyczących nowych inicjatyw, możliwości współpracy, potrzeb uczestników czy planowanych działań przekazywanych jest poprzez kontakty pomiędzy doradcami zawodowymi, pracownikami instytucji rynku pracy, przedstawicielami samorządów, szkół, uczelni i organizacji społecznych. Tego rodzaju relacje pozwalają na szybki przepływ informacji oraz ułatwiają inicjowanie wspólnych przedsięwzięć. Jednocześnie oparcie części komunikacji na relacjach osobistych powoduje, że dostęp do informacji może być nierównomierny, a skuteczność przepływu informacji bywa uzależniona od aktywności konkretnych osób lub instytucji.



3.3 Dobre praktyki w obszarze doradztwa zawodowego w województwie opolskim

NAZWA DZIAŁANIA	SIECI WSPÓŁPRACY DORADCÓW ZAWODOWYCH DZIAŁAJĄCE W POWIATACH WOJEWÓDZTWA OPOLSKIEGO
CELE DZIAŁANIA	• sieciowanie doradców zawodowych z różnych instytucji • współpraca z przedstawicielami biznesu • dostosowanie doradztwa do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy • analiza doradztwa zawodowego w regionie • rozwój kompetencji doradców zawodowych • wymiana doświadczeń i upowszechnianie dobrych praktyk
PODMIOT REALIZUJĄCY DZIAŁANIE	Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu (jako realizator projektu)
PARTNERZY/ PODMIOTY ZAANGAŻOWANE	partnerzy w powiatach: szkoły podstawowe, ponadpodstawowe, uczelnie, instytucje rynku pracy i przedsiębiorcy
OPIS	Działanie skupia się na tworzeniu trwałej sieci partnerstw w zakresie doradztwa zawodowego i uczenia się przez całe życie. Odbiorcami są doradcy zawodowi oraz pozostali interesariusze doradztwa zawodowego w regionie. Celem działania jest wymiana zasobów, wiedzy, doświadczeń i dobrych praktyk między osobami zajmującymi się w regionie doradztwem zawodowym i poradnictwem kariery. Sieci umożliwiają również wspólne planowanie i przygotowywanie inicjatyw skierowanych do uczestników doradztwa. Ponadto w ramach poszczególnych sieci są opracowywane i gromadzone materiały dla doradców zawodowych, w tym gotowe scenariusze zajęć i narzędzia do pracy z młodzieżą i dorosłymi, przykłady skutecznych metod wspierających rozwój kompetencji zawodowych, materiały branżowe dotyczące lokalnych rynków pracy. Udostępniane są one wszystkim zainteresowanym na stronie https://opolskielll.pl/dobre-praktyki/ Efektem działania sieci ma być wzmocnienie doradztwa zawodowego w regionie i zwiększenie efektywności wyborów edukacyjno-zawodowych mieszkańców oraz budowanie świadomości społecznej w zakresie znaczenia doradztwa zawodowego na każdym etapie życia. Sieci funkcjonują od 2024 roku, działanie ma charakter ciągły.
STRONA WWW (jeśli istnieje)	https://opolskielll.pl/sieci-powiatowe/ https://opolskielll.pl/dobre-praktyki/

NAZWA DZIAŁANIA	SZKOLNE PUNKTY INFORMACJI I KARIERY (SZPIK) W RAMACH PROJEKTU “OPOLSKIE SZKOLNICTWO ZAWODOWE”
CELE DZIAŁANIA	• współpraca z przedstawicielami biznesu • dostosowanie doradztwa do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy • rozwój kompetencji doradców zawodowych
PODMIOT REALIZUJĄCY DZIAŁANIE	Opolskie Centrum Edukacji
PARTNERZY/ PODMIOTY ZAANGAŻOWANE	zespoły szkół kształcenia zawodowego z województwa opolskiego - prowadzą punkty SzPiK przedsiębiorstwa z regionu - biorą udział w spotkaniach z uczniami, organizują wizyty w zakładach pracy, przyjmują uczniów na staże i praktyki
OPIS	Celem działania jest wsparcie uczniów szkół zawodowych w wyborze ścieżki edukacyjno-zawodowej, ułatwienie im startu na rynku pracy oraz pomoc w odkrywaniu talentów i predyspozycji. Punkty stanowią przestrzeń do spotkań młodzieży z doradcami zawodowymi oraz lokalnymi pracodawcami. SzPiKi są też miejscem prowadzenia zajęć np. z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej lub kompetencji społecznych. SzPiKi pomagają w organizacji i koordynowaniu staży w przedsiębiorstwach będących partnerami projektu. Zaangażowani w funkcjonowanie SzPIK pracodawcy biorą udział w spotkaniach z uczniami, organizują wizyty studyjne w zakładach pracy oraz umożliwiają uczniom odbywanie praktyk zawodowych. Ponadto współpracują ze szkolnymi doradcami w celu wypracowania właściwych postaw uczniów i przygotowania ich do sprostania wymaganiom konkretnych stanowisk pracy. Działanie ma charakter stały. SzPIK funkcjonują od 2018 roku, obecna edycja jest realizowana od września 2023 do sierpnia 2026.
STRONA WWW (jeśli istnieje)	https://osz.oce.opolskie.pl/ https://zsbbrzeg.pl/szpik-szkolny-punkt-informacji-i-kariery,1411.pl https://www.opolskie.pl/2019/03/szpik-tu-zaczyna-sie-kariera/ https://www.kuratorium.opole.pl/szkolny-punkt-informacji-i-kariery-w-zespole-szkol-elektrycznych-oficjalnie-otwarty/

NAZWA DZIAŁANIA	PLATFORMA WSPÓŁPRACY POLITECHNIKI OPOLSKIEJ Z DORADCAMI ZAWODOWYMI ZE SZKÓŁ CZTERECH WOJEWÓDZTW - SIEĆ NA RZECZ OGRANICZENIA ZJAWISKA PORZUCANIA STUDIÓW (DROP-OUT)
CELE DZIAŁANIA	• nawiązanie współpracy z doradcami, z obszarów z których rekrutują się studenci Politechniki Opolskiej • sieciowanie doradców zawodowych z różnych instytucji • dostosowanie doradztwa do potrzeb rynku pracy • rozwój kompetencji doradców zawodowych • wymiana doświadczeń i upowszechnianie dobrych praktyk
PODMIOT REALIZUJĄCY DZIAŁANIE	Politechnika Opolska (Akademickie Biuro Karier)
PARTNERZY/ PODMIOTY ZAANGAŻOWANE	Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu
OPIS	Celem działania jest stworzenie platformy współpracy obejmującej około 50 specjalistów doradztwa zawodowego z obszarów, z których najczęściej rekrutują się studenci Politechniki Opolskiej. Odbiorcami działania są doradcy zawodowi z województw opolskiego, dolnośląskiego, śląskiego i łódzkiego. Działanie polega na przekazywaniu uczestniczącym w sieci doradcom zawodowym informacji dotyczących sytuacji na rynku pracy i trendów zatrudnienia oraz aktualnej oferty edukacyjnej Politechniki Opolskiej. Efektem czego ma być obniżenie liczby osób porzucających studia na Politechnice Opolskiej. Ponadto w ramach platformy podejmowane będą działania mające na celu wzmocnienie warsztatu pracy doradców zawodowych, np. poprzez przekazywanie informacji na temat tworzenia indywidualnych ścieżek rozwoju uczniów. Spotkanie inauguracyjne odbyło się 18 grudnia 2025 r.
STRONA WWW (jeśli istnieje)	https://strefaedukacji.pl/trend-porzucania-studiow-oprozni-uczelnie-znikaja-cale-roczniki/ar/c5p2-28279627 https://www.edziecko.pl/starsze_dziecko/7,79351,32487838,nawet-40-procent-studentow-rezygnuje-ze-studiow-zespol-specjalistow.html https://naukawpolsce.pl/aktualnosci/news%2C110984%2C Copole-doradcy-zawodowi-i-politechnika-beda-minimalizowac-zjawisko

4 UCZESTNICY DORADZTWA ZAWODOWEGO

Doradztwo zawodowe skierowane jest do osób znajdujących się na różnych etapach rozwoju edukacyjnego, zawodowego i społecznego. Potrzeba korzystania z usług doradczych pojawia się zarówno na etapie poznawania własnych zainteresowań i możliwości, podejmowania decyzji edukacyjnych oraz wyboru ścieżki kariery, jak również w sytuacjach związanych ze zmianą pracy, przekwalifikowaniem, powrotem na rynek pracy czy planowaniem dalszej aktywności zawodowej.

W ramach systemu doradztwa zawodowego wyróżniono, w trakcie spotkań grupy roboczej, następujące grupy uczestników:

- ❖ dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym,
- ❖ uczniów szkół podstawowych,
- ❖ uczniów szkół ponadpodstawowych,
- ❖ studentów,
- ❖ osoby wchodzące lub powracające na rynek pracy,
- ❖ osoby pracujące,
- ❖ osoby bezrobotne i bierne zawodowo,
- ❖ osoby 50+,
- ❖ osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji, w tym m.in. osoby z niepełnosprawnościami, migranci, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym oraz osoby osadzone i opuszczające jednostki penitencjarne.

Poszczególne grupy różnią się poziomem doświadczenia, stopniem samodzielności w podejmowaniu decyzji, zakresem wiedzy o rynku pracy oraz rodzajem wyzwań, z którymi mierzą się na danym etapie życia. Oznacza to, że skuteczne doradztwo wymaga dostosowania form, metod i zakresu wsparcia do specyfiki potrzeb oraz sytuacji uczestników.

W dalszej części rozdziału przedstawiono charakterystykę poszczególnych grup uczestników, uwzględniając ich specyfikę, typowe sytuacje wymagające wsparcia, potrzeby doradcze, bariery w korzystaniu z usług oraz oczekiwania wobec doradztwa.

UCZESTNICY DORADZTWA EDUKACYJNO-ZAWODOWEGO

WSPARCIE DOSTOSOWANE DO SYTUACJI, POTRZEB I ETAPU ŻYCIA

GRUPY UCZESTNIKÓW



Dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym

Preorientacja i orientacja zawodowa



Uczniowie szkół podstawowych

Pierwsze decyzje edukacyjne



Uczniowie szkół ponadpodstawowych

Planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej



Studenci

Przygotowanie do wejścia na rynek pracy



Osoby wchodzące lub powracające na rynek pracy

Planowanie aktywności zawodowej



Osoby pracujące

Rozwój i zmiana kariery zawodowej



Osoby bezrobotne i bierne zawodowo

Aktywizacja zawodowa



Osoby 50+

Planowanie dalszej aktywności zawodowej



Osoby w szczególnie trudnej sytuacji

Zintegrowane wsparcie edukacyjno-zawodowe

NAJCZĘSTSZE SYTUACJE, W KTÓRYCH POJAWIA SIĘ POTRZEBA WSPARCIA



wybór ścieżki edukacyjnej



wybór lub zmiana zawodu



wejście lub powrót na rynek pracy



rozwój kariery zawodowej



dostosowanie się do zmian na rynku pracy



zmiana sytuacji życiowej

WSPÓLNE POTRZEBY UCZESTNIKÓW



lepsze poznanie własnych możliwości, kompetencji i potencjału



pomoc w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych



dostęp do rzetelnych informacji o edukacji, zawodach i rynku pracy



wsparcie w planowaniu kolejnych etapów rozwoju lub kariery



indywidualne podejście dostosowane do sytuacji uczestnika

CO ŁĄCZY WSZYSTKIE GRUPY?



potrzebują wsparcia w podejmowaniu świadomych decyzji



chcą rozwijać się i wykorzystywać swój potencjał



mierzą się z różnymi wyzwaniami na swojej drodze



korzystają z różnych form wsparcia i instytucji



oczekują zrozumienia, partnerskiego podejścia i indywidualnego wsparcia



Doradztwo edukacyjno-zawodowe towarzyszy człowiekowi przez całe życie – wspiera rozwój, pomaga pokonywać bariery i budować lepszą przyszłość.



4.1 Dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym

4.1.1 Charakterystyka grupy

Grupa obejmuje dzieci w wieku przedszkolnym oraz uczniów klas I-III szkoły podstawowej. Na tym etapie rozwoju działania doradcze mają charakter preorientacji i orientacji zawodowej, których celem nie jest przygotowanie do podejmowania decyzji edukacyjnych lub zawodowych, lecz budowanie podstaw do ich podejmowania w przyszłości.

Dzieci poznają świat przede wszystkim poprzez obserwację, doświadczenie, zabawę i naśladowanie. Istotny wpływ na sposób postrzegania świata pracy mają rodzice, opiekunowie, nauczyciele oraz najbliższe środowisko społeczne.

Preorientacja i orientacja zawodowa na tym etapie stanowią element wspierania wszechstronnego rozwoju dziecka oraz budowania postawy otwartości na uczenie się, rozwój i zdobywanie nowych doświadczeń.

4.1.2 Typowe sytuacje wymagające wsparcia doradczego

Wsparcie doradcze jest potrzebne przede wszystkim w sytuacjach związanych z poznawaniem własnych zainteresowań i możliwości oraz poszerzaniem wiedzy o otaczającym świecie.

Działania z zakresu preorientacji i orientacji zawodowej koncentrują się na:

- ❖ poznawaniu różnorodnych zawodów i miejsc pracy,
- ❖ rozwijaniu zainteresowań oraz naturalnej ciekawości poznawczej,
- ❖ kształtowaniu pozytywnego stosunku do nauki i pracy,
- ❖ budowaniu poczucia sprawczości i wiary we własne możliwości,
- ❖ rozwijaniu umiejętności współpracy, komunikacji i odpowiedzialności,
- ❖ przygotowywaniu do kolejnych etapów edukacji,
- ❖ wspieraniu dzieci w odkrywaniu aktywności, które sprawiają im satysfakcję i dają poczucie sukcesu.

4.1.3 Główne potrzeby doradcze

Najważniejszą potrzebą dzieci na tym etapie jest możliwość poznawania świata zawodów oraz różnorodnych aktywności edukacyjnych i społecznych w sposób dostosowany do ich wieku i możliwości rozwojowych.

4.1.4 Bariery i wyzwania korzystania z doradztwa

Do najważniejszych wyzwań należą:

- ❖ ograniczone możliwości bezpośredniego poznawania różnorodnych zawodów,
- ❖ utrwalanie stereotypów dotyczących zawodów i ról społecznych,
- ❖ zawężony obraz rynku pracy wynikający z obserwacji najbliższego otoczenia,
- ❖ niewystarczająca liczba działań umożliwiających praktyczne poznawanie świata pracy,
- ❖ ograniczony dostęp do zajęć rozwijających zainteresowania i talenty,
- ❖ nierówności edukacyjne wynikające z sytuacji rodzinnej lub społecznej,
- ❖ trudności rozwojowe lub komunikacyjne utrudniające aktywne uczestnictwo w zajęciach.

4.1.5 Oczekiwania wobec doradztwa

Dzieci oczekują przede wszystkim aktywnych, angażujących i opartych na doświadczeniu form poznawania świata zawodów. Największą wartość mają działania pozwalające samodzielnie eksperymentować, obserwować i doświadczać.

Wsparcie powinno umożliwiać:

- ❖ poznawanie zawodów poprzez zabawę i działanie,
- ❖ uczestnictwo w zajęciach praktycznych i warsztatach,
- ❖ spotkania z przedstawicielami różnych zawodów,
- ❖ odwiedzanie miejsc pracy i instytucji,
- ❖ rozwijanie zainteresowań i talentów,
- ❖ budowanie poczucia sukcesu oraz wiary we własne możliwości.

4.1.6 Preferowana forma usługi doradczej

W przypadku dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym działania powinny mieć charakter preorientacji i orientacji zawodowej, zintegrowanej z procesem wychowania i edukacji.

Usługa powinna być realizowana w naturalnym środowisku dziecka, przede wszystkim w przedszkolu i szkole, oparta na metodach aktywizujących, zabawie i doświadczeniu oraz wzbogacana o wycieczki zawodoznawcze i wizyty w miejscach pracy. Usługa powinna również angażować rodziców i opiekunów w proces odkrywania zainteresowań

i predyspozycji dziecka oraz być realizowana w sposób systematyczny i dostosowany do etapu rozwoju dziecka.

4.2 Uczniowie szkół podstawowych

4.2.1 Charakterystyka grupy

Grupa obejmuje uczniów szkół podstawowych znajdujących się na różnych etapach rozwoju poznawczego, społecznego i emocjonalnego, przy czym szczególne znaczenie dla doradztwa edukacyjno-zawodowego mają uczniowie klas VII-VIII, stojący przed wyborem dalszej ścieżki kształcenia. Jest to okres intensywnego kształtowania zainteresowań, budowania poczucia własnej wartości oraz pierwszych wyobrażeń dotyczących przyszłości edukacyjnej i zawodowej.

Uczniowie na tym etapie zazwyczaj nie posiadają jeszcze sprecyzowanych planów zawodowych ani wystarczającej wiedzy o rynku pracy. Ich decyzje są często oparte na fragmentarycznych informacjach, opiniach rodziców, nauczycieli, rówieśników lub przekazach obecnych w mediach społecznościowych. Jednocześnie jest to moment, w którym możliwe jest skuteczne wspieranie młodych ludzi w odkrywaniu własnych zainteresowań, talentów i predyspozycji przed podjęciem pierwszych istotnych decyzji edukacyjnych.

4.2.2 Typowe sytuacje wymagające wsparcia doradczego

Potrzeba skorzystania z doradztwa pojawia się najczęściej w okresie poprzedzającym wybór szkoły ponadpodstawowej oraz kierunku dalszego kształcenia. Dla wielu uczniów jest to pierwsza sytuacja wymagająca podjęcia decyzji mogącej mieć wpływ na ich dalszą ścieżkę edukacyjną i zawodową.

Wsparcie doradcze jest szczególnie potrzebne w sytuacjach:

- ❖ wyboru szkoły ponadpodstawowej,
- ❖ wyboru profilu kształcenia lub obszaru zainteresowań,
- ❖ poszukiwania odpowiedzi na pytania dotyczące przyszłych zawodów i możliwości rozwoju,
- ❖ trudności w określeniu własnych zainteresowań i mocnych stron,
- ❖ rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami ucznia a oczekiwaniami rodziców lub otoczenia,
- ❖ braku pewności co do dalszych planów edukacyjnych,

- ❖ potrzeby zweryfikowania wyobrażeń o zawodach z rzeczywistymi wymaganiami rynku pracy.

Uczniowie najczęściej poszukują wsparcia przy wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej oraz w procesie określania własnych zainteresowań, predyspozycji i kierunków dalszego rozwoju.

4.2.3 Główne potrzeby doradcze

Najważniejszą potrzebą uczniów szkół podstawowych jest poznanie własnego potencjału oraz zrozumienie, w jaki sposób ich zainteresowania, uzdolnienia, cechy osobowości i preferencje mogą przekładać się na przyszłe wybory edukacyjne i zawodowe.

Istotne znaczenie mają również potrzeby związane z:

- ❖ identyfikacją mocnych stron, talentów i predyspozycji,
- ❖ rozwijaniem samoświadomości i poczucia sprawczości,
- ❖ poznawaniem zawodów oraz ścieżek edukacyjnych prowadzących do ich wykonywania,
- ❖ uzyskaniem rzetelnych informacji o rynku pracy i zmianach zachodzących w świecie zawodów,
- ❖ poznaniem nowych zawodów i specjalizacji związanych z rozwojem technologii,
- ❖ rozwijaniem umiejętności podejmowania decyzji edukacyjnych,
- ❖ budowaniem realistycznych planów rozwoju,
- ❖ konfrontowaniem własnych wyobrażeń o zawodach z rzeczywistymi warunkami pracy.

Uczniowie oczekują wsparcia pozwalającego określić ich potencjał rozwojowy, mocne strony oraz możliwe kierunki dalszej edukacji i rozwoju zawodowego.

4.2.4 Bariery i wyzwania

Pomimo rosnącej potrzeby podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych wielu uczniów korzysta z doradztwa zawodowego w ograniczonym zakresie lub nie dostrzega jego znaczenia dla własnego rozwoju.

Do najważniejszych barier utrudniających korzystanie z doradztwa należą:

- ❖ niewielka świadomość celów doradztwa zawodowego i potencjalnych korzyści wynikających z udziału w doradztwie zawodowym,
- ❖ postrzeganie doradztwa wyłącznie jako działania związanego z wyborem szkoły ponadpodstawowej,

- ❖ ograniczona wiedza o dostępnych formach wsparcia oraz możliwościach korzystania z usług doradczych,
- ❖ niewystarczająca dostępność indywidualnego wsparcia doradczego,
- ❖ trudności w samodzielnym określeniu własnych potrzeb doradczych,
- ❖ brak nawyku korzystania z profesjonalnego wsparcia przy podejmowaniu decyzji,
- ❖ większe zaufanie do opinii rodziny, rówieśników lub informacji pozyskiwanych z internetu niż do specjalistycznego doradztwa,
- ❖ obawy przed oceną własnych możliwości, wyników w nauce lub planów edukacyjnych,
- ❖ przekonanie, że decyzje dotyczące przyszłości można odłożyć na późniejszy etap edukacji.

Wyzwanie stanowi również zapewnienie uczniom dostępu do doradztwa, które będzie atrakcyjne, praktyczne i powiązane z rzeczywistymi doświadczeniami edukacyjnymi oraz zawodowymi.

4.2.5 Oczekiwania wobec doradztwa

Uczniowie oczekują wsparcia dostosowanego do ich wieku, sposobu komunikacji oraz poziomu rozwoju. Ważne jest dla nich uzyskanie konkretnych odpowiedzi na pytania dotyczące przyszłości, ale także możliwość swobodnej rozmowy o swoich zainteresowaniach, obawach i planach.

Doradztwo powinno umożliwiać:

- ❖ poznanie własnych mocnych stron i obszarów wymagających rozwoju,
- ❖ uzyskanie rzetelnych informacji o zawodach i ścieżkach edukacyjnych,
- ❖ rozwijanie umiejętności podejmowania decyzji,
- ❖ budowanie poczucia pewności siebie,
- ❖ wspólne planowanie kolejnych kroków edukacyjnych,
- ❖ zaangażowanie rodziców lub opiekunów w proces podejmowania decyzji,
- ❖ dostęp do praktycznych doświadczeń pozwalających lepiej zrozumieć specyfikę różnych zawodów.

Uczniowie oczekują indywidualnej rozmowy, poświęcenia uwagi ich potrzebom, jasnych i zrozumiałych informacji oraz wsparcia w identyfikacji własnego potencjału i możliwości rozwoju.

4.2.6 Preferowana forma usługi doradczej

W przypadku uczniów szkół podstawowych największą skuteczność przynosi doradztwo realizowane jako proces rozłożony w czasie, a nie jednorazowe spotkanie. Powinno ono łączyć elementy diagnozy, informacji edukacyjno-zawodowej, ćwiczeń rozwojowych oraz kontaktu z rzeczywistym środowiskiem pracy.

Usługa doradcza powinna być:

- ❖ dostępna zarówno stacjonarnie, jak i online,
- ❖ realizowana w miejscach znanych i łatwo dostępnych dla uczniów, przede wszystkim w szkołach,
- ❖ uzupełniana o wizyty zawodoznawcze, warsztaty i spotkania z przedstawicielami różnych zawodów,
- ❖ prowadzona w formie indywidualnej i grupowej,
- ❖ elastyczna pod względem czasu i form kontaktu,
- ❖ umożliwiająca udział rodziców lub opiekunów,
- ❖ oparta na wykorzystaniu narzędzi wspierających diagnozę zainteresowań i predyspozycji,
- ❖ powiązana z realiami rynku pracy oraz aktualnymi trendami rozwojowymi.

Największą skuteczność przynosi doradztwo umożliwiające stopniowe poznawanie własnych predyspozycji, weryfikowanie zainteresowań oraz konfrontowanie planów edukacyjnych z realiami rynku pracy. Istotnym elementem jest również możliwość zaangażowania rodziców lub opiekunów w proces podejmowania decyzji edukacyjnych.

4.3 Uczniowie szkół ponadpodstawowych

4.3.1 Charakterystyka grupy

Grupa obejmuje uczniów liceów ogólnokształcących, techników oraz branżowych szkół I i II stopnia. Jest to etap, na którym młodzi ludzie przechodzą od poznawania własnych zainteresowań i możliwości do podejmowania coraz bardziej świadomych decyzji dotyczących dalszego kształcenia i wyboru ścieżki zawodowej.

W przeciwieństwie do uczniów szkół podstawowych osoby na tym etapie posiadają zwykle większą wiedzę o swoich zainteresowaniach i preferencjach, jednak często nadal mają trudności z oceną własnego potencjału w kontekście konkretnych zawodów, kierunków studiów lub potrzeb rynku pracy. Jednocześnie funkcjonują w warunkach dynamicznych

zmian technologicznych, społecznych i gospodarczych, które utrudniają przewidywanie przyszłych potrzeb rynku pracy.

W przypadku uczniów techników i szkół branżowych często pojawiają się również pierwsze doświadczenia związane z praktyczną nauką zawodu, stażami i kontaktami z pracodawcami.

4.3.2 Typowe sytuacje wymagające wsparcia doradczego

Potrzeba wsparcia doradczego pojawia się przede wszystkim w momentach podejmowania decyzji dotyczących dalszego kształcenia lub wejścia na rynek pracy.

Doradztwo jest szczególnie potrzebne w sytuacjach:

- ❖ wyboru kierunku dalszego kształcenia,
- ❖ podejmowania decyzji o kontynuowaniu nauki lub wejściu na rynek pracy,
- ❖ wyboru zawodu, specjalizacji lub obszaru rozwoju zawodowego,
- ❖ przygotowywania się do egzaminów kończących dany etap edukacji,
- ❖ planowania pierwszych doświadczeń zawodowych,
- ❖ poszukiwania praktyk, staży lub pracy,
- ❖ braku sprecyzowanych planów dotyczących przyszłości,
- ❖ konieczności pogodzenia oczekiwań własnych, rodziny i otoczenia.

4.3.3 Główne potrzeby doradcze

Uczniowie szkół ponadpodstawowych potrzebują wsparcia umożliwiającego świadome zarządzanie własnym rozwojem edukacyjnym i zawodowym oraz przygotowanie do podejmowania decyzji dotyczących przyszłości.

Do najważniejszych potrzeb tej grupy należą:

- ❖ pogłębianie wiedzy o własnych zainteresowaniach, predyspozycjach i potencjale,
- ❖ rozwijanie umiejętności planowania ścieżki edukacyjnej i zawodowej,
- ❖ kształtowanie umiejętności podejmowania decyzji w warunkach niepewności,
- ❖ rozwijanie kompetencji związanych z zarządzaniem własną karierą,
- ❖ zdobywanie wiedzy o rynku pracy, zawodach i kwalifikacjach,
- ❖ rozumienie zmian zachodzących w gospodarce i świecie pracy,
- ❖ rozwijanie kompetencji przyszłości, w tym kompetencji cyfrowych, społecznych i przedsiębiorczych,
- ❖ budowanie umiejętności uczenia się przez całe życie,
- ❖ rozwijanie zdolności do adaptacji i reagowania na zmiany,

- ❖ wzmacnianie poczucia odpowiedzialności za własny rozwój edukacyjny i zawodowy.

Istotną potrzebą jest również możliwość weryfikowania własnych planów poprzez kontakt z rzeczywistym środowiskiem pracy, pracodawcami oraz osobami wykonującymi różne zawody.

4.3.4 Bariery i wyzwania

Pomimo rosnącego znaczenia decyzji edukacyjnych i zawodowych wielu uczniów nie korzysta z dostępnych form wsparcia doradczego lub korzysta z nich jedynie okazjonalnie.

Do najważniejszych barier utrudniających korzystanie z doradztwa należą:

- ❖ przekonanie, że doradztwo jest potrzebne wyłącznie osobom niezdecydowanym lub mającym trudności z wyborem dalszej ścieżki rozwoju,
- ❖ niewielka świadomość korzyści wynikających z systematycznego korzystania z doradztwa,
- ❖ ograniczona wiedza o dostępnych formach wsparcia i możliwościach skorzystania z usług doradczych,
- ❖ niewystarczająca dostępność indywidualnego doradztwa w szkołach,
- ❖ traktowanie doradztwa jako jednorazowej konsultacji związanej z wyborem studiów lub zawodu,
- ❖ brak czasu wynikający z obowiązków szkolnych, przygotowań do egzaminów i innych aktywności,
- ❖ trudności w określeniu własnych potrzeb doradczych,
- ❖ większe zaufanie do opinii rodziny, rówieśników lub informacji pozyskiwanych z internetu niż do profesjonalnego wsparcia,
- ❖ obawy przed oceną własnych predyspozycji, planów lub wyników edukacyjnych.

Wyzwanie stanowi również zapewnienie młodzieży dostępu do doradztwa zawodowego odpowiadającego na potrzeby współczesnego rynku pracy oraz wykorzystującego atrakcyjne i angażujące formy współpracy z doradcą.

4.3.5 Oczekiwania wobec doradztwa

Uczniowie oczekują wsparcia praktycznego, konkretnego i odnoszącego się do rzeczywistych możliwości edukacyjnych oraz zawodowych.

Doradztwo powinno umożliwiać:

- ❖ lepsze poznanie własnych predyspozycji i potencjału,

- ❖ uzyskanie rzetelnych informacji o zawodach i rynku pracy,
- ❖ poznanie możliwości dalszego kształcenia,
- ❖ porównanie różnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych,
- ❖ wsparcie w podejmowaniu decyzji dotyczących przyszłości,
- ❖ kontakt z przedstawicielami zawodów i pracodawcami,
- ❖ przygotowanie do wejścia na rynek pracy,
- ❖ rozwijanie umiejętności planowania kariery.

Uczniowie oczekują indywidualnego podejścia, możliwości rozmowy o własnych planach oraz wsparcia w budowaniu realistycznej wizji dalszego rozwoju.

4.3.6 Preferowana forma usługi doradczej

W przypadku uczniów szkół ponadpodstawowych największą skuteczność przynosi doradztwo łączące diagnozę potencjału, informację edukacyjno-zawodową oraz bezpośredni kontakt z rynkiem pracy.

Usługa doradcza powinna być:

- ❖ realizowana zarówno indywidualnie, jak i grupowo,
- ❖ dostępna stacjonarnie i online,
- ❖ prowadzona w szkołach, Branżowych Centrach Umiejętności, uczelniach oraz innych instytucjach edukacyjnych,
- ❖ oparta na nowoczesnych narzędziach diagnostycznych,
- ❖ wzbogacana o spotkania z pracodawcami, przedstawicielami zawodów i absolwentami,
- ❖ uzupełniana o wizyty studyjne, targi edukacyjne i wydarzenia branżowe,
- ❖ ukierunkowana na budowanie umiejętności świadomego zarządzania własnym rozwojem edukacyjnym i zawodowym,
- ❖ powiązana z aktualnymi i prognozowanymi potrzebami rynku pracy.

Największą wartość mają działania pozwalające uczniom skonfrontować własne wyobrażenia o zawodach i ścieżkach kariery z rzeczywistymi wymaganiami edukacyjnymi oraz oczekiwaniami pracodawców, a także uzyskać wsparcie w przygotowaniu indywidualnego planu dalszego rozwoju.

4.4 Studenci

4.4.1 Charakterystyka grupy

Grupa obejmuje studentów studiów pierwszego stopnia, drugiego stopnia, jednolitych studiów magisterskich oraz uczestników innych form kształcenia wyższego. Jest to etap przejściowy pomiędzy edukacją a pełnym funkcjonowaniem na rynku pracy, w którym młodzi dorośli podejmują decyzje mające bezpośredni wpływ na ich przyszłą karierę zawodową.

Studenci dysponują zwykle bardziej sprecyzowanymi zainteresowaniami i celami niż uczniowie szkół ponadpodstawowych, jednak nadal poszukują odpowiedzi na pytania dotyczące możliwości zawodowych, kierunków rozwoju oraz sposobów wykorzystania zdobywanej wiedzy i kwalifikacji. Wiele osób na tym etapie po raz pierwszy podejmuje pracę, odbywa praktyki lub staże, zdobywa doświadczenie zawodowe oraz konfrontuje swoje wyobrażenia o zawodzie z rzeczywistymi wymaganiami pracodawców.

Współcześni studenci funkcjonują w warunkach dynamicznych zmian technologicznych i organizacyjnych, które wymagają ciągłego rozwijania kompetencji, elastyczności oraz gotowości do wielokrotnych zmian ścieżki zawodowej w trakcie życia.

4.4.2 Typowe sytuacje wymagające wsparcia doradczego

Potrzeba wsparcia doradczego pojawia się najczęściej w momentach związanych z planowaniem wejścia na rynek pracy lub podejmowaniem decyzji dotyczących dalszego rozwoju zawodowego.

Doradztwo jest szczególnie potrzebne w sytuacjach:

- ❖ wyboru specjalizacji, ścieżki kształcenia lub obszaru rozwoju zawodowego,
- ❖ planowania kariery zawodowej jeszcze w trakcie studiów,
- ❖ poszukiwania praktyk, staży lub pierwszego zatrudnienia,
- ❖ podejmowania decyzji dotyczących kontynuowania nauki lub wejścia na rynek pracy,
- ❖ weryfikacji zgodności wybranego kierunku studiów z własnymi zainteresowaniami i możliwościami,
- ❖ rozważania zmiany kierunku kształcenia lub przekwalifikowania,
- ❖ przygotowywania do procesów rekrutacyjnych,
- ❖ budowania kompetencji wymaganych przez pracodawców,
- ❖ planowania dalszego rozwoju kompetencji.

Wsparcie jest szczególnie istotne w końcowym okresie studiów, kiedy konieczne staje się przełożenie zdobytej wiedzy na konkretne decyzje dotyczące aktywności zawodowej.

4.4.3 Główne potrzeby doradcze

Najważniejszą potrzebą studentów jest uzyskanie wsparcia w świadomym planowaniu kariery oraz skutecznym przejściu z systemu edukacji na rynek pracy.

Istotne znaczenie mają potrzeby związane z:

- ❖ identyfikacją własnych zasobów, kompetencji i potencjału zawodowego,
- ❖ określeniem możliwych ścieżek rozwoju zawodowego,
- ❖ poznawaniem specyfiki branż i sektorów gospodarki,
- ❖ zdobywaniem wiedzy o aktualnych i przyszłych potrzebach rynku pracy,
- ❖ rozwijaniem kompetencji związanych z zatrudnialnością,
- ❖ budowaniem doświadczenia zawodowego poprzez praktyki, staże i projekty,
- ❖ przygotowaniem dokumentów aplikacyjnych,
- ❖ rozwijaniem kompetencji związanych z poszukiwaniem pracy.

Studenci potrzebują również wsparcia w ocenie, w jaki sposób zdobywane kwalifikacje mogą zostać wykorzystane w różnych sektorach gospodarki oraz jak dostosowywać własny rozwój do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

4.4.4 Bariery i wyzwania

Pomimo zbliżającego się wejścia na rynek pracy wielu studentów korzysta z doradztwa zawodowego sporadycznie lub dopiero w sytuacji pojawienia się konkretnych problemów związanych z planowaniem kariery.

Do najważniejszych barier utrudniających korzystanie z usług doradczych należą:

- ❖ ograniczona świadomość korzyści wynikających z profesjonalnego doradztwa kariery,
- ❖ przekonanie, że ukończenie studiów jest wystarczającym przygotowaniem do funkcjonowania na rynku pracy,
- ❖ niewystarczająca wiedza o dostępnych formach wsparcia oferowanych przez uczelnie oraz instytucje rynku pracy,
- ❖ brak nawyku korzystania z usług doradczych w trakcie kształcenia,
- ❖ postrzeganie doradztwa jako wsparcia przeznaczonego wyłącznie dla osób mających trudności ze znalezieniem pracy,
- ❖ ograniczona dostępność indywidualnego wsparcia w stosunku do liczby studentów,

- ❖ brak czasu wynikający z łączenia nauki z pracą, praktykami lub innymi obowiązkami,
- ❖ trudność w określeniu własnych potrzeb rozwojowych i oczekiwań wobec doradztwa,
- ❖ niska motywacja do planowania kariery w dłuższej perspektywie,
- ❖ obawy przed konfrontacją własnych planów zawodowych z rzeczywistymi wymaganiami rynku pracy.

Wyzwanie stanowi również dotarcie do studentów na wczesnych etapach kształcenia i budowanie przekonania, że doradztwo powinno być elementem świadomego planowania rozwoju zawodowego realizowanego przez cały okres studiów, a nie wyłącznie działaniem podejmowanym bezpośrednio przed ukończeniem uczelni.

4.4.5 Oczekiwania wobec doradztwa

Studenci oczekują przede wszystkim wsparcia praktycznego, opartego na aktualnej wiedzy o rynku pracy i rzeczywistych możliwościach rozwoju zawodowego.

Doradztwo powinno umożliwiać:

- ❖ określenie możliwych ścieżek kariery zawodowej,
- ❖ poznanie wymagań pracodawców i specyfiki poszczególnych branż,
- ❖ identyfikację kompetencji wymagających rozwoju,
- ❖ przygotowanie do wejścia na rynek pracy,
- ❖ wsparcie w tworzeniu indywidualnego planu rozwoju zawodowego,
- ❖ rozwijanie umiejętności skutecznego poszukiwania pracy,
- ❖ przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych i procesów rekrutacyjnych,
- ❖ uzyskanie informacji o możliwościach zdobywania doświadczenia zawodowego,
- ❖ poznanie możliwości dalszego kształcenia i podnoszenia kwalifikacji,
- ❖ budowanie gotowości do stałego uczenia się i zdobywania nowych kompetencji.

Studenci oczekują również konkretnych informacji o możliwościach zatrudnienia w regionie, perspektywach rozwoju poszczególnych branż oraz kompetencjach zwiększających szanse na rynku pracy.

4.4.6 Preferowana forma usługi doradczej

W przypadku studentów największą skuteczność przynosi doradztwo łączące indywidualną diagnozę potencjału zawodowego z informacją o rynku pracy oraz praktycznym przygotowaniem do wejścia na rynek pracy.

Usługa doradcza powinna być:

- ❖ dostępna zarówno stacjonarnie, jak i online,
- ❖ realizowana indywidualnie oraz w formie warsztatów grupowych,
- ❖ prowadzona na uczelniach, w akademickich biurach karier, Branżowych Centrach Umiejętności oraz innych instytucjach wspierających rozwój zawodowy,
- ❖ oparta na aktualnej wiedzy o rynku pracy i potrzebach pracodawców,
- ❖ wzbogacana o spotkania z pracodawcami, ekspertami branżowymi i absolwentami,
- ❖ powiązana z ofertami praktyk, staży oraz pierwszych doświadczeń zawodowych,
- ❖ ukierunkowana na rozwijanie umiejętności zarządzania własną karierą,
- ❖ wspierająca tworzenie indywidualnych planów rozwoju zawodowego.

Największą wartość mają działania umożliwiające studentom bezpośredni kontakt z pracodawcami, poznawanie rzeczywistych warunków pracy w wybranych branżach oraz świadome planowanie kolejnych etapów rozwoju edukacyjnego i zawodowego.

4.5 Osoby wchodzące lub powracające na rynek pracy

4.5.1 Charakterystyka grupy

Grupa obejmuje osoby rozpoczynające aktywność zawodową po zakończeniu edukacji lub innych form przygotowania do pracy, a także osoby powracające na rynek pracy po dłuższej przerwie związanej m.in. z opieką nad dzieckiem lub członkiem rodziny, problemami zdrowotnymi, migracją, odbywaniem służby wojskowej, prowadzeniem działalności niezawodowej lub innymi okolicznościami życiowymi.

Jest to grupa bardzo zróżnicowana pod względem wieku, doświadczenia, poziomu wykształcenia oraz posiadanych kwalifikacji. Wspólną cechą jej przedstawicieli jest konieczność odnalezienia się w aktualnych realiach rynku pracy oraz podjęcia decyzji dotyczących dalszej aktywności zawodowej. Osoby te często muszą zweryfikować swoje wyobrażenia dotyczące zatrudnienia, skonfrontować posiadane kompetencje z wymaganiami pracodawców oraz określić najbardziej efektywną ścieżkę rozpoczęcia lub powrotu do aktywności zawodowej.

W przypadku osób powracających na rynek pracy szczególne znaczenie mają zmiany, jakie zaszły podczas okresu ich nieobecności, w tym rozwój nowych technologii, zmiana organizacji pracy, pojawienie się nowych zawodów oraz zmieniające się oczekiwania pracodawców.

4.5.2 Typowe sytuacje wymagające wsparcia doradczego

Potrzeba skorzystania z doradztwa zawodowego pojawia się najczęściej w momentach przejścia pomiędzy edukacją, biernością zawodową i zatrudnieniem lub w sytuacjach wymagających ponownego określenia swojej pozycji na rynku pracy.

Wsparcie doradcze jest szczególnie potrzebne między innymi w sytuacjach:

- ❖ ukończenia szkoły, studiów lub innej formy kształcenia i przygotowywania się do podjęcia pierwszej pracy,
- ❖ powrotu do aktywności zawodowej po urlopie rodzicielskim lub wychowawczym,
- ❖ powrotu na rynek pracy po dłuższej przerwie związanej z opieką nad członkiem rodziny,
- ❖ powrotu do aktywności zawodowej po problemach zdrowotnych lub okresie niezdolności do pracy,
- ❖ powrotu po pobycie za granicą,
- ❖ zakończenia służby wojskowej lub innych form aktywności czasowo wyłączających z rynku pracy,
- ❖ utraty zatrudnienia i konieczności ponownego wejścia na rynek pracy,
- ❖ długotrwałych, nieskutecznych prób znalezienia zatrudnienia,
- ❖ zmiany sytuacji życiowej powodującej konieczność podjęcia lub wznowienia pracy zarobkowej.

Szczególnie istotne znaczenie mają sytuacje, w których osoba musi ponownie odnaleźć się w zmienionych warunkach rynku pracy lub podjąć decyzję dotyczącą dalszej aktywności zawodowej po okresie pozostawania poza zatrudnieniem.

4.5.3 Główne potrzeby doradcze

Osoby wchodzące lub powracające na rynek pracy potrzebują przede wszystkim wsparcia w podejmowaniu decyzji dotyczących dostosowania kompetencji do aktualnych potrzeb pracodawców, dalszej aktywności zawodowej oraz pomocy w odnalezieniu się w aktualnych realiach rynku pracy.

Do najważniejszych potrzeb doradczych tej grupy należą:

- ❖ identyfikacja posiadanych kompetencji, kwalifikacji i doświadczeń możliwych do wykorzystania na rynku pracy,
- ❖ określenie potencjalnych kierunków rozwoju zawodowego,

- ❖ analiza możliwości zatrudnienia odpowiadających posiadanym zasobom i oczekiwaniom,
- ❖ ocena zasadności zmiany zawodu lub przekwalifikowania,
- ❖ wybór optymalnej ścieżki wejścia lub powrotu na rynek pracy,
- ❖ budowanie realistycznych celów zawodowych,
- ❖ przygotowanie indywidualnego planu działania prowadzącego do zatrudnienia,
- ❖ uzyskanie informacji o aktualnych potrzebach pracodawców i trendach rynku pracy,
- ❖ rozpoznanie dostępnych form wsparcia, instrumentów rynku pracy oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji,
- ❖ wsparcie w podejmowaniu decyzji dotyczących dalszego rozwoju zawodowego.

Istotną potrzebą jest również uzyskanie obiektywnej informacji zwrotnej dotyczącej własnego potencjału zawodowego oraz możliwości jego wykorzystania w aktualnych warunkach rynku pracy.

4.5.4 Bariery i wyzwania

Pomimo potrzeby uzyskania wsparcia wiele osób wchodzących lub powracających na rynek pracy nie korzysta z doradztwa zawodowego lub trafia do niego dopiero po wystąpieniu trudności związanych ze znalezieniem zatrudnienia.

Do najważniejszych barier utrudniających korzystanie z usług doradczych należą:

- ❖ ograniczona wiedza o dostępnych formach wsparcia oraz instytucjach świadczących usługi doradcze,
- ❖ utożsamianie doradztwa zawodowego wyłącznie z pomocą oferowaną przez publiczne służby zatrudnienia,
- ❖ przekonanie, że znalezienie pracy zależy przede wszystkim od samodzielnych działań lub kontaktów osobistych,
- ❖ brak wcześniejszych doświadczeń związanych z korzystaniem z usług doradczych,
- ❖ trudność w określeniu własnych potrzeb i oczekiwań wobec doradztwa,
- ❖ ograniczenia czasowe wynikające z obowiązków rodzinnych lub innych zobowiązań,
- ❖ obawy przed oceną własnych kompetencji, doświadczenia lub dotychczasowych decyzji zawodowych,
- ❖ niska wiara we własne możliwości po okresie nieaktywności zawodowej,
- ❖ przekonanie, że posiadane kwalifikacje lub doświadczenie są niewystarczające do skutecznego wejścia na rynek pracy,

- ❖ ograniczony dostęp do indywidualnego, pogłębionego wsparcia doradczego.

Wyzwanie stanowi również dotarcie do osób pozostających poza systemem edukacji i instytucjami rynku pracy, które często nie wiedzą, gdzie i w jaki sposób mogą uzyskać profesjonalne wsparcie w planowaniu swojej aktywności zawodowej.

4.5.5 Oczekiwania wobec doradztwa

Osoby wchodzące lub powracające na rynek pracy oczekują przede wszystkim wsparcia praktycznego, odnoszącego się do ich indywidualnej sytuacji życiowej i zawodowej.

Doradztwo powinno umożliwiać:

- ❖ uzyskanie rzetelnej informacji o możliwościach zatrudnienia,
- ❖ określenie realnych kierunków rozwoju zawodowego,
- ❖ identyfikację mocnych stron i zasobów zawodowych,
- ❖ przygotowanie planu działania prowadzącego do zatrudnienia,
- ❖ uzyskanie informacji o możliwościach zdobywania lub potwierdzania kwalifikacji,
- ❖ poznanie dostępnych form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy,
- ❖ przygotowanie do procesów rekrutacyjnych,
- ❖ konsultowanie decyzji dotyczących zmiany zawodu lub przekwalifikowania,
- ❖ uzyskanie wsparcia w odzyskaniu pewności siebie i motywacji do aktywności zawodowej.

Uczestnicy oczekują przede wszystkim konkretnych wskazówek, indywidualnego podejścia oraz informacji możliwych do bezpośredniego wykorzystania przy planowaniu dalszych działań zawodowych.

4.5.6 Preferowana forma usługi doradczej

W przypadku osób wchodzących lub powracających na rynek pracy największą skuteczność przynosi doradztwo indywidualne, dostosowane do sytuacji życiowej, doświadczenia oraz potrzeb uczestnika.

Usługa doradcza powinna być:

- ❖ realizowana przede wszystkim w formie indywidualnych konsultacji,
- ❖ dostępna zarówno stacjonarnie, jak i online,
- ❖ elastyczna pod względem terminów i form kontaktu,
- ❖ oparta na diagnozie sytuacji zawodowej uczestnika,
- ❖ ukierunkowana na wypracowanie konkretnych decyzji i planu działania,

- ❖ powiązana z aktualną wiedzą o rynku pracy i potrzebach pracodawców,
- ❖ umożliwiająca korzystanie z narzędzi wspierających diagnozę kompetencji i potencjału zawodowego,
- ❖ uzupełniana o warsztaty grupowe dotyczące planowania kariery i funkcjonowania na rynku pracy,
- ❖ integrowana z innymi formami wsparcia oferowanymi przez instytucje rynku pracy, edukacji i rozwoju kompetencji.

Największą wartość mają działania prowadzące do wypracowania realistycznego planu wejścia lub powrotu na rynek pracy, uwzględniającego zarówno potencjał uczestnika, jak i aktualne możliwości zatrudnienia.

4.6 Osoby pracujące

4.6.1 Charakterystyka grupy

Grupa obejmuje osoby aktywne zawodowo, niezależnie od formy zatrudnienia, zajmowanego stanowiska, poziomu kwalifikacji czy stażu pracy. Są to zarówno osoby rozpoczynające rozwój zawodowy, jak i pracownicy posiadający wieloletnie doświadczenie zawodowe, funkcjonujący w różnych sektorach gospodarki i na różnych poziomach organizacyjnych.

Współczesne środowisko pracy podlega dynamicznym zmianom wynikającym z postępu technologicznego, transformacji cyfrowej, automatyzacji procesów, zmian organizacyjnych oraz ewoluujących potrzeb pracodawców. Powoduje to konieczność ciągłego dostosowywania kompetencji, aktualizowania kwalifikacji oraz podejmowania decyzji dotyczących dalszego rozwoju zawodowego.

Osoby pracujące coraz częściej stają przed wyzwaniami związanymi nie tylko z wykonywaniem bieżących obowiązków zawodowych, ale również z planowaniem kolejnych etapów kariery, zmianą stanowiska, awansem, przekwalifikowaniem lub dostosowaniem się do nowych wymagań rynku pracy.

4.6.2 Typowe sytuacje wymagające wsparcia doradczego

Potrzeba wsparcia doradczego pojawia się najczęściej w sytuacjach związanych ze zmianami zachodzącymi w życiu zawodowym lub koniecznością podejmowania decyzji dotyczących dalszej kariery.

Doradztwo jest szczególnie potrzebne w sytuacjach:

- ❖ zmiany miejsca zatrudnienia, zawodu lub branży,

- ❖ zmiany stanowiska lub zakresu obowiązków, planowania awansu zawodowego,
- ❖ restrukturyzacji przedsiębiorstwa lub zmian organizacyjnych,
- ❖ zagrożenia utratą pracy,
- ❖ pojawienia się nowych wymagań kompetencyjnych związanych ze zmianami technologicznymi,
- ❖ odczuwania niezadowolenia z wykonywanej pracy, wypalenia zawodowego,
- ❖ konieczności podjęcia decyzji dotyczących dalszego rozwoju zawodowego,
- ❖ podejmowania działalności gospodarczej.

Istotnym momentem korzystania z doradztwa jest również okres podsumowywania dotychczasowej kariery i planowania kolejnych etapów rozwoju zawodowego.

4.6.3 Główne potrzeby doradcze

Osoby pracujące potrzebują przede wszystkim wsparcia umożliwiającego podejmowanie świadomych decyzji dotyczących dalszego rozwoju zawodowego oraz funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy.

Do najważniejszych potrzeb doradczych tej grupy należą:

- ❖ diagnoza kompetencji, kwalifikacji i potencjału zawodowego,
- ❖ identyfikacja mocnych stron oraz obszarów wymagających dalszego rozwoju,
- ❖ określenie możliwych kierunków rozwoju zawodowego,
- ❖ analiza możliwości awansu, zmiany stanowiska lub zmiany pracodawcy,
- ❖ ocena zasadności zmiany zawodu lub branży,
- ❖ wsparcie w podejmowaniu decyzji dotyczących przekwalifikowania,
- ❖ uzyskanie informacji o trendach rynku pracy i zmianach wpływających na wykonywany zawód,
- ❖ przygotowanie indywidualnego planu rozwoju zawodowego,
- ❖ identyfikacja dostępnych ścieżek zdobywania lub potwierdzania kwalifikacji,
- ❖ konsultowanie decyzji związanych z dalszym przebiegiem kariery zawodowej.

Istotną potrzebą jest również uzyskanie obiektywnej informacji zwrotnej pozwalającej ocenić własną sytuację zawodową oraz możliwości dalszego rozwoju w aktualnych warunkach rynku pracy.

4.6.4 Bariery i wyzwania

Pomimo potrzeby podejmowania decyzji dotyczących rozwoju zawodowego osoby pracujące stosunkowo rzadko korzystają z profesjonalnego doradztwa zawodowego.

Do najważniejszych barier utrudniających korzystanie z usług doradczych należą:

- ❖ przekonanie, że doradztwo zawodowe jest skierowane głównie do osób bezrobotnych,
- ❖ niska świadomość możliwości wykorzystania doradztwa w planowaniu kariery zawodowej,
- ❖ brak wiedzy o dostępnych usługach i instytucjach świadczących wsparcie doradcze,
- ❖ ograniczenia czasowe wynikające z obowiązków zawodowych i rodzinnych,
- ❖ przekonanie o konieczności samodzielnego rozwiązywania problemów zawodowych,
- ❖ obawy związane z oceną własnych kompetencji lub dotychczasowych decyzji zawodowych,
- ❖ brak dostępu do indywidualnego wsparcia dostosowanego do specyfiki wykonywanej pracy,
- ❖ postrzeganie doradztwa jako wsparcia potrzebnego wyłącznie w sytuacji utraty pracy,
- ❖ trudności w znalezieniu usług odpowiadających potrzebom osób już aktywnych zawodowo.

Wyzwanie stanowi również promowanie doradztwa jako narzędzia wspierającego rozwój kariery zawodowej przez całe życie, a nie wyłącznie interwencji podejmowanej w sytuacjach kryzysowych.

4.6.5 Oczekiwania wobec doradztwa

Osoby pracujące oczekują przede wszystkim wsparcia odnoszącego się do ich rzeczywistej sytuacji zawodowej, doświadczenia oraz planów rozwojowych.

Doradztwo powinno umożliwiać:

- ❖ uzyskanie rzetelnej informacji o możliwościach rozwoju zawodowego,
- ❖ ocenę własnej sytuacji zawodowej i perspektyw rozwoju,
- ❖ konsultowanie planów związanych ze zmianą stanowiska, pracodawcy lub zawodu,
- ❖ uzyskanie informacji o możliwościach zdobywania i potwierdzania kwalifikacji,
- ❖ przygotowanie indywidualnego planu rozwoju zawodowego,
- ❖ identyfikację działań zwiększających stabilność zatrudnienia i możliwości rozwoju kariery,

- ❖ wsparcie w podejmowaniu decyzji dotyczących dalszej ścieżki zawodowej,
- ❖ uzyskanie informacji o trendach i zmianach zachodzących na rynku pracy.

Osoby pracujące oczekują przede wszystkim konkretnych rekomendacji, indywidualnego podejścia oraz praktycznych wskazówek możliwych do wykorzystania w planowaniu dalszej kariery.

4.6.6 Preferowana forma usługi doradczej

W przypadku osób pracujących największą skuteczność przynosi doradztwo indywidualne, uwzględniające specyfikę wykonywanej pracy, doświadczenie zawodowe oraz cele rozwojowe uczestnika.

Usługa doradcza powinna być:

- ❖ realizowana przede wszystkim w formie indywidualnych konsultacji,
- ❖ dostępna stacjonarnie oraz online,
- ❖ elastyczna pod względem terminów realizacji,
- ❖ dostosowana do harmonogramu pracy uczestnika,
- ❖ oparta na diagnozie kompetencji i sytuacji zawodowej,
- ❖ ukierunkowana na podejmowanie konkretnych decyzji zawodowych,
- ❖ wspierana narzędziami umożliwiającymi analizę potencjału zawodowego,
- ❖ uzupełniana o warsztaty i konsultacje tematyczne dotyczące planowania kariery,
- ❖ powiązana z aktualną wiedzą o rynku pracy oraz możliwościach rozwoju zawodowego.

Największą wartość mają działania pozwalające uczestnikom świadomie planować rozwój kariery, podejmować trafne decyzje zawodowe oraz skutecznie reagować na zmiany zachodzące w środowisku pracy.

4.7 Osoby bezrobotne i bierne zawodowo

4.7.1 Charakterystyka grupy

Grupa obejmuje osoby pozostające bez zatrudnienia, zarówno zarejestrowane jako bezrobotne, jak i osoby bierne zawodowo, które nie pracują i nie poszukują aktywnie zatrudnienia. Są to osoby o zróżnicowanym wieku, poziomie wykształcenia, doświadczeniu zawodowym oraz sytuacji życiowej.

Do grupy tej należą zarówno osoby, które utraciły pracę i planują powrót do aktywności zawodowej, jak również osoby pozostające poza rynkiem pracy z przyczyn rodzinnych,

zdrowotnych, społecznych lub ekonomicznych. Wspólnym wyzwaniem jest konieczność określenia możliwości dalszej aktywności zawodowej oraz odnalezienia się w aktualnych realiach rynku pracy.

W wielu przypadkach długotrwały brak zatrudnienia lub pozostawanie poza rynkiem pracy wpływa na obniżenie pewności siebie, ograniczenie kontaktu z rynkiem pracy oraz trudności w planowaniu dalszej ścieżki zawodowej.

4.7.2 Typowe sytuacje wymagające wsparcia doradczego

Potrzeba wsparcia doradczego pojawia się najczęściej w sytuacjach związanych z utratą pracy, przedłużającym się okresem bez zatrudnienia lub koniecznością podjęcia decyzji dotyczących dalszej aktywności zawodowej.

Doradztwo jest szczególnie potrzebne w sytuacjach:

- ❖ utraty zatrudnienia i konieczności określenia dalszej ścieżki zawodowej,
- ❖ długotrwałego pozostawania bez pracy,
- ❖ podejmowania decyzji o powrocie do aktywności zawodowej po okresie bierności,
- ❖ trudności w znalezieniu zatrudnienia pomimo podejmowanych działań,
- ❖ utraty możliwości wykonywania dotychczasowego zawodu lub pracy w dotychczasowej branży,
- ❖ zmiany sytuacji życiowej wymagającej podjęcia pracy lub zwiększenia aktywności zawodowej,
- ❖ korzystania z instrumentów rynku pracy i podejmowania decyzji dotyczących dalszych działań aktywizacyjnych.

4.7.3 Główne potrzeby doradcze

Osoby bezrobotne i bierne zawodowo potrzebują przede wszystkim wsparcia w określeniu realnych możliwości funkcjonowania na rynku pracy oraz zaplanowaniu dalszych działań zawodowych.

Do najważniejszych potrzeb doradczych należą:

- ❖ diagnoza kompetencji, doświadczenia i potencjału zawodowego,
- ❖ określenie możliwych kierunków aktywności zawodowej oraz szans zatrudnienia,
- ❖ wsparcie w podejmowaniu decyzji dotyczących zmiany zawodu, przekwalifikowania lub powrotu do pracy,

- ❖ uzyskanie informacji o możliwościach zatrudnienia, kwalifikacjach oraz dostępnych formach wsparcia,
- ❖ opracowanie indywidualnego planu działania prowadzącego do aktywizacji zawodowej,
- ❖ konsultowanie decyzji związanych z dalszą ścieżką edukacyjno-zawodową.

4.7.4 Bariery i wyzwania

Pomimo potrzeby uzyskania wsparcia wiele osób bezrobotnych i biernych zawodowo nie korzysta z doradztwa w pełni odpowiadającego ich potrzebom.

Do najważniejszych barier należą:

niska motywacja do podejmowania działań związanych z planowaniem kariery lub poszukiwaniem pracy,

- ❖ brak wiary w skuteczność usług doradczych i możliwości zmiany własnej sytuacji,
- ❖ ograniczona wiedza o dostępnych formach wsparcia,
- ❖ trudności w określeniu własnych potrzeb i oczekiwań wobec doradztwa,
- ❖ obawy przed oceną własnych kompetencji, doświadczenia lub sytuacji życiowej,
- ❖ bariery organizacyjne, komunikacyjne lub cyfrowe utrudniające korzystanie z usług.

Szczególnym wyzwaniem jest dotarcie do osób biernych zawodowo, które często pozostają poza systemem wsparcia i nie postrzegają doradztwa jako narzędzia mogącego pomóc w poprawie ich sytuacji zawodowej.

4.7.5 Oczekiwania wobec doradztwa

Osoby bezrobotne i bierne zawodowo oczekują przede wszystkim wsparcia pomagającego określić realne możliwości poprawy swojej sytuacji zawodowej oraz wskazać konkretne kierunki działania.

Doradztwo powinno umożliwiać:

- ❖ ocenę własnej sytuacji zawodowej i potencjału,
- ❖ określenie możliwych kierunków zatrudnienia lub rozwoju zawodowego,
- ❖ przygotowanie planu działania prowadzącego do aktywizacji zawodowej,
- ❖ uzyskanie informacji o dostępnych formach wsparcia i możliwościach rozwoju kwalifikacji,
- ❖ wsparcie w podejmowaniu decyzji dotyczących dalszej ścieżki zawodowej,
- ❖ wzmocnienie motywacji do podejmowania aktywności zawodowej.

Uczestnicy oczekują przede wszystkim indywidualnego podejścia, zrozumienia ich sytuacji oraz praktycznych wskazówek możliwych do wykorzystania w planowaniu dalszych działań.

4.7.6 Preferowana forma usługi doradczej

W przypadku osób bezrobotnych i biernych zawodowo największą skuteczność przynosi doradztwo indywidualne realizowane w sposób procesowy, umożliwiające stopniowe wypracowanie decyzji oraz planu dalszych działań.

Usługa doradcza powinna być:

- ❖ oparta na indywidualnej diagnozie sytuacji zawodowej i życiowej uczestnika,
- ❖ realizowana stacjonarnie lub online, w zależności od potrzeb i możliwości uczestnika,
- ❖ ukierunkowana na podejmowanie konkretnych decyzji zawodowych,
- ❖ powiązana z informacją o możliwościach zatrudnienia i dostępnych instrumentach wsparcia,
- ❖ integrowana z innymi usługami rynku pracy, edukacji i rozwoju kompetencji,
- ❖ uzupełniana działaniami wzmacniającymi aktywność i gotowość do funkcjonowania na rynku pracy.

Największą wartość mają działania prowadzące do wypracowania realistycznego planu aktywizacji zawodowej oraz zwiększenia samodzielności uczestnika w podejmowaniu decyzji dotyczących własnej przyszłości zawodowej.

4.8 Osoby 50+

4.8.1 Charakterystyka grupy

Grupa obejmuje osoby znajdujące się w dojrzałej fazie życia zawodowego, posiadające znaczące doświadczenie zawodowe, kompetencje nabyte w trakcie kariery oraz wiedzę wynikającą z wieloletniego funkcjonowania na rynku pracy. Są to zarówno osoby aktywne zawodowo, jak i osoby poszukujące nowych możliwości rozwoju, zmieniające miejsce zatrudnienia lub przygotowujące się do kolejnych etapów aktywności zawodowej.

Osoby 50+ coraz częściej pozostają aktywne zawodowo przez wiele lat, podejmują nowe wyzwania zawodowe, zdobywają kwalifikacje, zmieniają branże lub formy zatrudnienia. Jednocześnie funkcjonują w warunkach dynamicznych zmian technologicznych, organizacyjnych i społecznych, które wpływają na sposób wykonywania pracy oraz wymagania stawiane pracownikom.

Doradztwo zawodowe dla tej grupy powinno uwzględniać zarówno potencjał wynikający z doświadczenia zawodowego, jak i potrzebę świadomego planowania kolejnych etapów kariery oraz aktywności zawodowej.

4.8.2 Typowe sytuacje wymagające wsparcia doradczego

Potrzeba wsparcia doradczego pojawia się najczęściej w sytuacjach związanych ze zmianami zachodzącymi w życiu zawodowym lub koniecznością podjęcia decyzji dotyczących dalszej aktywności zawodowej.

Doradztwo jest szczególnie potrzebne w sytuacjach:

- ❖ zmiany miejsca zatrudnienia lub stanowiska pracy,
- ❖ restrukturyzacji przedsiębiorstwa lub zmian organizacyjnych,
- ❖ zagrożenia utratą zatrudnienia,
- ❖ konieczności dostosowania się do nowych wymagań zawodowych,
- ❖ planowania kolejnych etapów kariery zawodowej,
- ❖ rozważania zmiany zawodu, branży lub formy zatrudnienia,
- ❖ powrotu na rynek pracy po okresie nieobecności,
- ❖ przygotowywania się do stopniowego ograniczania aktywności zawodowej lub przejścia na emeryturę przy jednoczesnym zachowaniu aktywności społecznej lub zawodowej.

4.8.3 Główne potrzeby doradcze

Osoby 50+ potrzebują przede wszystkim wsparcia umożliwiającego ocenę własnej sytuacji zawodowej oraz podejmowanie świadomych decyzji dotyczących dalszej aktywności na rynku pracy.

Do najważniejszych potrzeb doradczych należą:

- ❖ diagnoza kompetencji, doświadczenia i potencjału zawodowego,
- ❖ identyfikacja możliwości dalszego wykorzystania posiadanych kwalifikacji i doświadczeń,
- ❖ określenie możliwych kierunków dalszej aktywności zawodowej,
- ❖ wsparcie w podejmowaniu decyzji dotyczących zmiany stanowiska, zawodu, branży lub formy zatrudnienia,
- ❖ uzyskanie informacji o zmianach zachodzących na rynku pracy oraz ich wpływie na sytuację zawodową uczestnika,

- ❖ opracowanie planu dalszego rozwoju lub kontynuowania kariery zawodowej,
- ❖ konsultowanie decyzji związanych z kolejnymi etapami aktywności zawodowej.

4.8.4 Bariery i wyzwania

Pomimo bogatego doświadczenia zawodowego osoby 50+ stosunkowo rzadko korzystają z usług doradztwa kariery, postrzegając je często jako wsparcie skierowane głównie do młodszych uczestników rynku pracy.

Do najważniejszych barier należą:

- ❖ ograniczona świadomość możliwości wykorzystania doradztwa na późniejszych etapach kariery zawodowej,
- ❖ przekonanie o konieczności samodzielnego rozwiązywania problemów zawodowych,
- ❖ brak wiedzy o dostępnych usługach i instytucjach świadczących wsparcie,
- ❖ trudności w znalezieniu oferty doradczej uwzględniającej specyfikę dojrzałych uczestników rynku pracy,
- ❖ ograniczenia czasowe wynikające z obowiązków zawodowych lub rodzinnych,
- ❖ obawy przed zmianami zawodowymi wymagającymi podejmowania nowych decyzji.

Wyzwaniem pozostaje również budowanie świadomości, że doradztwo zawodowe może skutecznie wspierać rozwój kariery na każdym etapie życia zawodowego, niezależnie od wieku i doświadczenia.

4.8.5 Oczekiwania wobec doradztwa

Osoby 50+ oczekują przede wszystkim wsparcia uwzględniającego ich doświadczenie zawodowe, indywidualną sytuację oraz cele związane z dalszą aktywnością zawodową.

Doradztwo powinno umożliwiać:

- ❖ uzyskanie obiektywnej oceny własnego potencjału zawodowego,
- ❖ analizę możliwych kierunków dalszej aktywności zawodowej,
- ❖ konsultowanie decyzji dotyczących zmian zawodowych,
- ❖ uzyskanie aktualnych informacji o rynku pracy i możliwościach rozwoju,
- ❖ przygotowanie indywidualnego planu dalszej aktywności zawodowej,
- ❖ dostęp do rzetelnego wsparcia opartego na znajomości realiów rynku pracy.

Uczestnicy oczekują partnerskiego traktowania, indywidualnego podejścia oraz możliwości omówienia własnej sytuacji zawodowej w sposób uwzględniający ich doświadczenie, potrzeby i plany.

4.8.6 Preferowana forma usługi doradczej

W przypadku osób 50+ największą skuteczność przynosi doradztwo indywidualne pozwalające na pogłębioną analizę sytuacji zawodowej oraz wypracowanie konkretnych decyzji dotyczących dalszej aktywności zawodowej.

Usługa doradcza powinna być:

- ❖ oparta na indywidualnej diagnozie sytuacji uczestnika,
- ❖ realizowana w formie konsultacji stacjonarnych i online,
- ❖ elastyczna pod względem terminów oraz sposobu kontaktu,
- ❖ dostosowana do doświadczenia i potrzeb uczestnika,
- ❖ ukierunkowana na podejmowanie konkretnych decyzji zawodowych,
- ❖ oparta na aktualnej wiedzy o rynku pracy i możliwościach rozwoju zawodowego,
- ❖ realizowana jako proces umożliwiający korzystanie ze wsparcia na różnych etapach kariery.

Największą wartość mają działania pozwalające uczestnikom świadomie planować dalszą aktywność zawodową, wykorzystywać posiadane doświadczenie oraz podejmować decyzje odpowiadające ich sytuacji życiowej i zawodowej.

4.9 Osoby w szczególnie trudnej sytuacji

4.9.1 Charakterystyka grupy

Grupa obejmuje osoby, których sytuacja życiowa, zdrowotna, społeczna lub zawodowa powoduje występowanie istotnych barier w dostępie do edukacji, rynku pracy i usług rozwojowych. Należą do niej m.in. osoby z niepełnosprawnościami, migranci, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, osoby opuszczające zakłady karne, osoby doświadczające długotrwałej bierności zawodowej oraz inne osoby wymagające szczególnego wsparcia w procesie planowania rozwoju edukacyjnego i zawodowego.

Grupa ta jest silnie zróżnicowana pod względem doświadczeń, potrzeb i potencjału, jednak jej wspólną cechą jest występowanie barier utrudniających samodzielne funkcjonowanie na rynku pracy lub korzystanie z dostępnych form wsparcia. Bariery te mogą mieć charakter zdrowotny, społeczny, ekonomiczny, komunikacyjny, kulturowy, instytucjonalny lub organizacyjny.

W wielu przypadkach skuteczne wsparcie wymaga równoczesnego uwzględnienia różnych aspektów funkcjonowania uczestnika, wykraczających poza obszar edukacji i zatrudnienia.

Doradztwo zawodowe stanowi wówczas jeden z elementów szerszego procesu wsparcia realizowanego we współpracy z innymi specjalistami i instytucjami.

4.9.2 Typowe sytuacje wymagające wsparcia doradczego

Potrzeba wsparcia doradczego pojawia się najczęściej w sytuacjach związanych z koniecznością pokonania barier utrudniających edukację, aktywizację zawodową lub funkcjonowanie na rynku pracy.

Doradztwo jest szczególnie potrzebne w sytuacjach:

- ❖ podejmowania prób wejścia na rynek pracy pomimo występowania ograniczeń zdrowotnych, społecznych lub organizacyjnych,
- ❖ powrotu do aktywności zawodowej po okresie wykluczenia społecznego lub zawodowego,
- ❖ zakończenia procesu rehabilitacji, terapii, leczenia lub innych form wsparcia przygotowujących do aktywności zawodowej,
- ❖ opuszczania instytucji opiekuńczych, resocjalizacyjnych lub penitencjarnych,
- ❖ podejmowania decyzji dotyczących dalszej edukacji, zatrudnienia lub rozwoju zawodowego,
- ❖ korzystania z różnych form wsparcia oferowanych przez instytucje publiczne i organizacje społeczne.

4.9.3 Główne potrzeby doradcze

Osoby w szczególnie trudnej sytuacji potrzebują przede wszystkim wsparcia umożliwiającego określenie realnych możliwości edukacyjnych i zawodowych oraz zaplanowanie działań uwzględniających ich indywidualną sytuację.

Do najważniejszych potrzeb doradczych należą:

- ❖ diagnoza potencjału, kompetencji, doświadczeń oraz ograniczeń wpływających na funkcjonowanie edukacyjne i zawodowe,
- ❖ identyfikacja możliwych ścieżek edukacyjnych i zawodowych uwzględniających sytuację uczestnika,
- ❖ wsparcie w podejmowaniu decyzji dotyczących aktywności edukacyjnej i zawodowej,
- ❖ przygotowanie indywidualnego planu działania obejmującego kolejne etapy rozwoju lub aktywizacji,

- ❖ uzyskanie informacji o dostępnych formach wsparcia, usługach i instrumentach pomocowych,
- ❖ koordynacja i powiązanie działań doradczych z innymi formami wsparcia realizowanymi przez różne instytucje i specjalistów.

Istotną potrzebą jest również zapewnienie ciągłości wsparcia oraz pomoc w poruszaniu się pomiędzy różnymi systemami wsparcia funkcjonującymi w obszarze edukacji, rynku pracy, pomocy społecznej i ochrony zdrowia.

4.9.4 Bariery i wyzwania

Osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji często napotykają dodatkowe bariery utrudniające korzystanie z usług doradczych.

Do najważniejszych należą:

- ❖ ograniczona dostępność usług dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników,
- ❖ trudności w dotarciu do informacji o dostępnych formach wsparcia,
- ❖ bariery komunikacyjne, językowe, zdrowotne lub organizacyjne,
- ❖ konieczność równoczesnego korzystania z wielu form wsparcia realizowanych przez różne instytucje,
- ❖ brak koordynacji pomiędzy podmiotami zaangażowanymi w proces wsparcia,
- ❖ wcześniejsze negatywne doświadczenia związane z korzystaniem z instytucjonalnych form pomocy,
- ❖ obniżone zaufanie do instytucji oraz specjalistów.

Szczególnym wyzwaniem jest zapewnienie spójnego systemu wsparcia, w którym działania doradcze są skoordynowane z pomocą społeczną, rehabilitacją, terapią, pośrednictwem pracy, zatrudnieniem wspieranym oraz innymi usługami odpowiadającymi na potrzeby uczestnika.

4.9.5 Oczekiwania wobec doradztwa

Osoby w szczególnie trudnej sytuacji oczekują przede wszystkim wsparcia dostosowanego do ich indywidualnych potrzeb oraz uwzględniającego całokształt ich sytuacji życiowej.

Doradztwo powinno umożliwiać:

- ❖ uzyskanie rzetelnej oceny własnych możliwości edukacyjnych i zawodowych,
- ❖ określenie realnych kierunków dalszego rozwoju,
- ❖ przygotowanie indywidualnego planu działania,

- ❖ uzyskanie informacji o dostępnych usługach i formach wsparcia,
- ❖ korzystanie ze wsparcia skoordynowanego z działaniami innych specjalistów,
- ❖ stopniowe zwiększanie samodzielności w podejmowaniu decyzji dotyczących edukacji i pracy.

Uczestnicy oczekują przede wszystkim zrozumienia ich sytuacji, partnerskiego traktowania, poczucia bezpieczeństwa oraz wsparcia uwzględniającego zarówno ich potrzeby, jak i posiadane zasoby oraz potencjał.

4.9.6 Preferowana forma usługi doradczej

W przypadku osób w szczególnie trudnej sytuacji największą skuteczność przynosi doradztwo indywidualne realizowane jako element zintegrowanego procesu wsparcia.

Usługa doradcza powinna być:

- ❖ oparta na pogłębionej diagnozie sytuacji uczestnika,
- ❖ dostosowana do indywidualnych potrzeb, możliwości i ograniczeń,
- ❖ realizowana w sposób elastyczny oraz dostępny dla uczestnika,
- ❖ skoordynowana z działaniami innych specjalistów i instytucji,
- ❖ prowadzona w formule umożliwiającej długofalowe towarzyszenie uczestnikowi w procesie zmian,
- ❖ powiązana z usługami edukacyjnymi, społecznymi, zdrowotnymi i rynku pracy,
- ❖ ukierunkowana na budowanie samodzielności uczestnika oraz wzmacnianie jego zdolności do podejmowania decyzji.

Największą wartość mają działania prowadzone w modelu współpracy międzyinstytucjonalnej, w którym doradca zawodowy współdziała z lekarzami, terapeutami, pracownikami socjalnymi, pośrednikami pracy, trenerami zatrudnienia wspieranego oraz innymi specjalistami zaangażowanymi w proces wsparcia uczestnika.

5 KOMPETENCJE DORADCÓW ZAWODOWYCH

5.1 Kompetencje wspólne dla wszystkich doradców zawodowych

Doradcy zawodowi pracują z uczestnikami znajdującymi się na różnych etapach życia, edukacji i aktywności zawodowej. Pomimo zróżnicowania potrzeb poszczególnych grup uczestników, można wskazać zestaw kompetencji, które mają charakter uniwersalny i warunkują wysoką jakość usług doradczych niezależnie od wieku, sytuacji życiowej czy zawodowej uczestnika.

Kluczowe znaczenie mają kompetencje interpersonalne, obejmujące między innymi umiejętność aktywnego słuchania, budowania relacji oraz prowadzenia rozmowy w sposób dostosowany do potrzeb i możliwości uczestnika. Doradca powinien tworzyć atmosferę bezpieczeństwa, zaufania i partnerstwa sprzyjającą otwartemu omawianiu planów, potrzeb i wyzwań związanych z edukacją oraz rozwojem zawodowym.

Drugim istotnym obszarem są kompetencje diagnostyczne. Obejmują one umiejętność identyfikowania potencjału uczestnika, diagnozowania kompetencji, zainteresowań, predyspozycji, doświadczeń oraz czynników wpływających na podejmowane decyzje edukacyjne i zawodowe. Wymaga to znajomości metod i narzędzi diagnostycznych oraz umiejętności interpretacji uzyskanych wyników.

Niezbędna jest również aktualna wiedza dotycząca rynku pracy, zawodów, kwalifikacji, systemu edukacji oraz możliwości rozwoju kompetencji. Doradca powinien rozumieć zachodzące zmiany technologiczne, społeczne i gospodarcze oraz potrafić przełożyć je na informacje przydatne dla uczestników doradztwa.

Istotną rolę odgrywają kompetencje związane z planowaniem ścieżek edukacyjnych i zawodowych. Obejmują one umiejętność udzielenia wsparcia uczestnikom w wyznaczaniu celów, analizowaniu możliwych scenariuszy rozwoju, podejmowaniu decyzji oraz tworzeniu realistycznych planów działania.

Wysokiej jakości usługi doradcze wymagają także znajomości lokalnego ekosystemu wsparcia, obejmującego instytucje edukacyjne, instytucje rynku pracy, pracodawców, organizacje społeczne oraz podmioty realizujące usługi rozwojowe. Pozwala to kierować uczestników do odpowiednich form wsparcia oraz budować współpracę pomiędzy interesariuszami systemu.

Coraz większego znaczenia nabierają kompetencje związane z wykorzystaniem technologii cyfrowych, dostępem do informacji oraz stosowaniem nowoczesnych narzędzi wspierających proces doradczy.

5.2 Kompetencje specyficzne w pracy z poszczególnymi grupami uczestników

Oprócz kompetencji wspólnych skuteczna realizacja usług doradczych wymaga kompetencji dostosowanych do specyfiki poszczególnych grup uczestników. Wynikają one z odmiennych potrzeb, wyzwań oraz sytuacji edukacyjnych, zawodowych i społecznych uczestników doradztwa.

Tabela 1 Kompetencje specyficzne doradców zawodowych

Grupa uczestników	Kompetencje specyficzne doradcy zawodowego
Dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym	Wiedza w zakresie rozwoju psychofizycznego dzieci oraz metod preorientacji i orientacji zawodowej. Umiejętność prowadzenia działań rozwijających wiedzę o świecie pracy z wykorzystaniem metod dostosowanych do wieku uczestników. Umiejętność komunikowania się językiem zrozumiałym dla dzieci oraz angażowania ich poprzez zabawę i doświadczenie. Umiejętność współpracy z rodzicami i nauczycielami. Gotowość do uwzględniania indywidualnego tempa rozwoju dziecka.
Uczniowie szkół podstawowych	Wiedza w zakresie procesów rozwojowych charakterystycznych dla wieku dorastania oraz czynników wpływających na wybory edukacyjne uczniów. Umiejętność diagnozowania zainteresowań, mocnych stron i preferencji edukacyjnych uczniów. Umiejętność prowadzenia rozmowy doradczej w sposób angażujący i dostosowany do wieku uczestnika. Umiejętność współpracy z rodzicami w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych. Gotowość do wspierania samodzielności uczniów przy jednoczesnym poszanowaniu roli rodziców.
Uczniowie szkół ponadpodstawowych	Wiedza w zakresie ścieżek edukacyjnych, kwalifikacji oraz trendów rynku pracy. Umiejętność wspierania uczestników w podejmowaniu decyzji dotyczących dalszej edukacji i kariery zawodowej. Umiejętność prowadzenia rozmów dotyczących wyborów życiowych, niepewności i dylematów związanych z przyszłością zawodową. Umiejętność pracy z uczestnikami o zróżnicowanym poziomie motywacji i gotowości do

	planowania przyszłości. Gotowość do wspierania odpowiedzialności za własne decyzje edukacyjne i zawodowe.
Studenci	Wiedza w zakresie rynku pracy dla absolwentów oraz procesów przechodzenia z edukacji do zatrudnienia. Umiejętność wspierania planowania kariery zawodowej i budowania doświadczenia zawodowego. Umiejętność prowadzenia rozmów dotyczących celów zawodowych, oczekiwań wobec pracy i rozwoju kariery. Umiejętność wspierania uczestników w podejmowaniu decyzji dotyczących specjalizacji, pierwszej pracy lub zmiany kierunku rozwoju. Gotowość do traktowania uczestnika jako partnera odpowiedzialnego za własny rozwój zawodowy. Umiejętności związane z nawiązywaniem i prowadzeniem współpracy z pracodawcami.
Osoby wchodzące lub powracające na rynek pracy	Wiedza w zakresie procesów adaptacji zawodowej, rozwoju kwalifikacji i funkcjonowania rynku pracy. Umiejętność identyfikowania kompetencji transferowalnych oraz doświadczeń możliwych do wykorzystania w nowej sytuacji zawodowej. Umiejętność prowadzenia rozmów wzmacniających pewność siebie i gotowość do podjęcia aktywności zawodowej. Umiejętność pracy z osobami doświadczającymi niepewności związanej z wejściem lub powrotem na rynek pracy. Gotowość do wzmacniania poczucia sprawczości uczestnika.
Osoby pracujące	Wiedza w zakresie rozwoju kariery zawodowej, zmian kompetencyjnych oraz trendów rynku pracy. Umiejętność prowadzenia bilansu kompetencji i analizowania doświadczeń zawodowych. Umiejętność wspierania uczestników w podejmowaniu decyzji dotyczących awansu, zmiany zawodu lub kierunku rozwoju kariery. Umiejętność prowadzenia rozmów dotyczących zmiany zawodowej, wypalenia zawodowego lub potrzeby rozwoju kompetencji. Gotowość do poszanowania autonomii uczestnika i jego decyzji zawodowych.
Osoby bezrobotne i bierne zawodowo	Wiedza w zakresie czynników wpływających na aktywność zawodową oraz dostępnych form wsparcia. Umiejętność diagnozowania barier utrudniających aktywność edukacyjną i zawodową. Umiejętność prowadzenia rozmów wzmacniających motywację i zaangażowanie uczestnika. Umiejętność pracy z osobami doświadczającymi długotrwałego bezrobocia, zniechęcenia lub obniżonej wiary we własne

	możliwości. Gotowość do wzmacniania poczucia sprawczości i samodzielności uczestników.
Osoby 50+	Wiedza w zakresie uwarunkowań aktywności zawodowej osób 50+ oraz możliwości rozwoju kompetencji na późniejszych etapach życia zawodowego. Umiejętność identyfikowania potencjału wynikającego z doświadczenia zawodowego uczestników. Umiejętność prowadzenia rozmów dotyczących dalszego rozwoju zawodowego, zmian na rynku pracy oraz planowania kolejnych etapów aktywności zawodowej. Umiejętność przeciwdziałania stereotypom związanym z wiekiem w procesie doradczym. Gotowość do doceniania doświadczenia i potencjału uczestników niezależnie od wieku.
Osoby w szczególnie trudnej sytuacji (np. osoby z niepełnosprawnościami, migranci, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, więźniowie)	Wiedza w zakresie specyfiki funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami, migrantów, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, osób opuszczających zakłady karne oraz innych grup wymagających wielowymiarowego wsparcia. Umiejętność dostosowywania sposobu komunikacji, metod pracy i narzędzi doradczych do możliwości uczestnika. Umiejętność współpracy z psychologami, terapeutami, pracownikami socjalnymi, trenerami zatrudnienia wspieranego i innymi specjalistami. Umiejętność budowania relacji opartych na zaufaniu i poczuciu bezpieczeństwa. Gotowość do poszanowania różnorodności oraz uwzględniania złożonej sytuacji życiowej uczestnika.

5.3 Rekomendacje w zakresie rozwoju kompetencji doradców zawodowych

Analiza potrzeb uczestników doradztwa, wnioski ze spotkań grupy roboczej oraz zmiany zachodzące w edukacji, gospodarce i na rynku pracy wskazują, że rozwój kompetencji doradców zawodowych powinien być realizowany w sposób systemowy. Kluczowe znaczenie ma nie tylko organizacja szkoleń, ale również tworzenie warunków do wymiany doświadczeń, aktualizowania wiedzy, współpracy międzyinstytucjonalnej oraz budowania wspólnych standardów pracy w regionie.

5.3.1 Budowa regionalnej wspólnoty praktyków doradztwa zawodowego

Wniosek: Uczestnicy spotkań grupy roboczej podkreślali, że jednym z kluczowych wymagań w stosunku do doradców jest posiadanie przez nich wiedzy na temat specyfiki pracy z różnymi uczestnikami doradztwa zawodowego oraz znajomość realiów rynku pracy. Kompetencji tych nie można rozwijać wyłącznie poprzez udział w szkoleniach. Wymagają

one stałej wymiany doświadczeń pomiędzy praktykami reprezentującymi pracodawców oraz różne instytucje i środowiska.

Rekomendacja: Rozwijanie regionalnych i lokalnych sieci współpracy doradców zawodowych jako stałego mechanizmu uczenia się środowiska. Działania te powinny być koordynowane na poziomie regionalnym przez podmioty odpowiedzialne za rozwój systemu doradztwa zawodowego, przy aktywnym wykorzystaniu istniejących sieci współpracy oraz Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji. Kluczowe znaczenie powinno mieć tworzenie przestrzeni do regularnej wymiany doświadczeń, wspólnego rozwiązywania problemów oraz upowszechniania dobrych praktyk pomiędzy doradcami reprezentującymi różne instytucje.

Efekty wdrożenia: zwiększenie przepływu wiedzy pomiędzy interesariuszami, ograniczenie izolacji zawodowej doradców, szybsze rozpowszechnianie skutecznych metod pracy oraz większa spójność usług doradczych realizowanych w regionie.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ organizacja cyklicznych regionalnych forów doradców zawodowych,
- ❖ rozwijanie Sieci Współpracy Doradców Zawodowych jako stałych grup wymiany doświadczeń,
- ❖ utworzenie regionalnej platformy wymiany dobrych praktyk, materiałów i narzędzi doradczych.

5.3.2 Zwiększenie kontaktu doradców z rzeczywistym środowiskiem pracy

Wniosek: W trakcie spotkań grupy roboczej wielokrotnie podkreślano znaczenie znajomości lokalnego rynku pracy, potrzeb pracodawców oraz rzeczywistych warunków wykonywania pracy. Wiedza pozyskiwana wyłącznie z raportów i opracowań nie pozwala na pełne rozumienie specyfiki rynku pracy i zmian zachodzących w gospodarce.

Rekomendacja: Tworzenie systemowych form współpracy pomiędzy doradcami zawodowymi a pracodawcami, uczelniami, Branżowymi Centrami Umiejętności oraz instytucjami rynku pracy. Działania te powinny być organizowane we współpracy z organizacjami pracodawców, przedsiębiorstwami oraz instytucjami odpowiedzialnymi za rozwój kompetencji. Szczególnie istotne jest umożliwienie doradcom regularnego kontaktu z rzeczywistym środowiskiem pracy oraz obserwowania zmian zachodzących w gospodarce.

Efekty wdrożenia: bardziej aktualna wiedza doradców o zawodach i rynku pracy, lepsze dopasowanie informacji przekazywanych uczestnikom do potrzeb gospodarki oraz skuteczniejsze wspieranie decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ organizacja wizyt studyjnych doradców zawodowych u pracodawców,
- ❖ nawiązanie współpracy doradców zawodowych z Branżowymi Centrami Umiejętności i uczelniami,
- ❖ organizacja cyklicznych spotkań branżowych z udziałem pracodawców, doradców zawodowych i instytucji rynku pracy.

5.3.3 Rozwój kompetencji do prowadzenia procesowego doradztwa

Wniosek: Niezależnie od wieku uczestników powtarzało się oczekiwanie, że doradztwo powinno mieć charakter ciągłego procesu prowadzącego do poznania własnego potencjału, zaplanowania dalszych działań oraz podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Rekomendacja: Wspieranie rozwoju kompetencji doradców umożliwiających prowadzenie długofalowych procesów doradczych obejmujących diagnozę potencjału uczestnika, planowanie działań oraz monitorowanie postępów. Działania rozwojowe powinny być realizowane przez instytucje odpowiedzialne za doskonalenie zawodowe doradców i obejmować zarówno rozwój kompetencji, jak i tworzenie narzędzi wspierających prowadzenie procesów doradczych.

Jednocześnie rozwój kompetencji doradców powinien uwzględniać przygotowanie do wspierania uczestników na różnych etapach edukacji i aktywności zawodowej oraz budowania ciągłości procesu doradczego w perspektywie uczenia się przez całe życie. Oznacza to potrzebę wzmocnienia kompetencji związanych z dokumentowaniem i interpretowaniem efektów wcześniejszych działań doradczych, wykorzystywaniem informacji zgromadzonych na wcześniejszych etapach wsparcia oraz współpracą pomiędzy doradcami funkcjonującymi w różnych częściach systemu edukacji, rynku pracy i rozwoju kompetencji.

Efekty wdrożenia: większa skuteczność usług doradczych, lepsze dopasowanie wsparcia do potrzeb uczestników oraz zwiększenie trwałości efektów procesu doradczego, większa spójność działań doradczych realizowanych na kolejnych etapach edukacji i rozwoju

zawodowego, ograniczenie konieczności ponownego diagnozowania tych samych potrzeb i kompetencji uczestników.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ opracowanie regionalnych standardów prowadzenia procesu doradczego,
- ❖ przygotowanie zestawu narzędzi wspierających diagnozę potencjału i planowanie ścieżki edukacyjno-zawodowej,
- ❖ wdrażanie programów mentoringowych i superwizji dla doradców zawodowych,
- ❖ opracowanie modelu przekazywania informacji o efektach doradztwa pomiędzy kolejnymi etapami edukacji i aktywności zawodowej uczestnika,
- ❖ wypracowanie wspólnych standardów dokumentowania procesu doradczego wykorzystywanych przez różnych interesariuszy systemu doradztwa zawodowego.

5.3.4 Przygotowanie doradców do pracy w modelu międzyinstytucjonalnym

Wniosek: Coraz większa część uczestników doradztwa wymaga wsparcia wykraczającego poza klasyczne doradztwo zawodowe. Dotyczy to szczególnie osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji, ale również osób bezrobotnych, biernych zawodowo, powracających na rynek pracy oraz osób 50+.

Rekomendacja: Rozwijanie kompetencji umożliwiających współpracę z przedstawicielami różnych instytucji i specjalistami wspierającymi uczestników doradztwa. Proces ten powinien być realizowany wspólnie przez instytucje edukacyjne, instytucje rynku pracy, podmioty pomocy społecznej, ochrony zdrowia oraz organizacje społeczne. Szczególną uwagę należy poświęcić budowaniu wiedzy o kompetencjach poszczególnych specjalistów oraz procedurach współpracy międzyinstytucjonalnej.

Efekty wdrożenia: skuteczniejsze wsparcie osób o złożonych potrzebach, lepsza koordynacja usług oraz zwiększenie dostępności kompleksowego wsparcia dla uczestników doradztwa.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ organizacja wspólnych szkoleń dla doradców zawodowych, psychologów, pedagogów, pośredników pracy i pracowników socjalnych,
- ❖ opracowanie regionalnego modelu współpracy między specjalistami wspierającymi uczestników doradztwa,
- ❖ tworzenie lokalnych zespołów konsultacyjnych dla uczestników wymagających wielowymiarowego wsparcia.

5.3.5 Wprowadzenie regionalnego modelu rozwoju zawodowego doradców zawodowych

Wniosek: W trakcie spotkań grupy roboczej wielokrotnie podkreślano znaczenie profesjonalizmu, wysokich kwalifikacji oraz certyfikacji doradców zawodowych. Jednocześnie w województwie opolskim nie funkcjonuje obecnie jednolity system określający standardy kompetencyjne, ścieżki rozwoju zawodowego oraz mechanizmy potwierdzania kompetencji osób realizujących usługi doradcze.

Rekomendacja: Opracowanie regionalnego modelu rozwoju zawodowego doradców zawodowych i obejmującego standard kompetencji, ścieżki doskonalenia zawodowego oraz mechanizmy potwierdzania kompetencji. Model powinien mieć charakter rozwojowy i dobrowolny, a jego celem powinno być wspieranie jakości usług doradczych oraz budowanie wspólnych standardów pracy w regionie. Proces ten powinien być realizowany we współpracy przedstawicieli edukacji, rynku pracy, uczelni oraz środowiska doradców zawodowych i stanowić podstawę do stworzenia regionalnego systemu certyfikacji.

Efekty wdrożenia: możliwość monitorowania jakości usług doradczych, wzrost jakości usług doradczych, większa przejrzystość wymagań kompetencyjnych, profesjonalizacja środowiska oraz zwiększenie zaufania uczestników do usług doradczych.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ opracowanie regionalnego standardu kompetencji doradcy zawodowego,
- ❖ określenie ścieżek rozwoju zawodowego dla doradców na różnych etapach kariery,
- ❖ przygotowanie i pilotaż regionalnego systemu certyfikacji doradców zawodowych,
- ❖ opracowanie zasad odnawiania certyfikatu poprzez udział w działaniach rozwojowych, sieciach współpracy i doskonaleniu zawodowym.

Założenia do ewentualnego opracowania i wdrożenia Opolskiego Systemu Certyfikacji Doradców Zawodowych

W trakcie spotkań grupy roboczej podkreślano znaczenie profesjonalizmu, aktualnej wiedzy oraz wysokiej jakości kompetencji doradców zawodowych. Wśród oczekiwanych cech idealnego doradcy pojawiały się m.in. znajomość rynku pracy, umiejętność pracy z różnymi grupami uczestników oraz stałe podnoszenie kwalifikacji. Ponadto istnieje potrzeba zapewnienia możliwości weryfikowania i porównywania kompetencji doradców. Obecnie nie funkcjonuje jednolity system umożliwiający potwierdzanie kompetencji doradców zawodowych działających w różnych częściach systemu doradztwa zawodowego.

W związku z tym rekomenduje się rozważenie opracowania i wdrożenia Opolskiego Systemu Certyfikacji Doradców Zawodowych jako elementu regionalnego modelu rozwoju zawodowego doradców zawodowych.

Przy projektowaniu takiego rozwiązania warto uwzględnić następujące założenia:

Dobrowolny i rozwojowy charakter systemu

System certyfikacji powinien pełnić przede wszystkim funkcję rozwojową i jakościową. Jego celem nie powinno być tworzenie dodatkowych barier dostępu do zawodu, lecz wspieranie podnoszenia jakości usług doradczych, promowanie dobrych praktyk oraz motywowanie doradców do systematycznego rozwoju zawodowego.

Wspólny regionalny standard kompetencji

Podstawą systemu powinien być uzgodniony przez interesariuszy regionalny standard kompetencji doradcy zawodowego. Standard ten powinien obejmować zarówno kompetencje wspólne dla wszystkich doradców zawodowych, jak i kompetencje związane z pracą z określonymi grupami uczestników doradztwa.

Uwzględnienie różnych środowisk realizujących usługi doradcze

System powinien być dostępny dla doradców zawodowych działających w różnych instytucjach, w tym szkołach, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, instytucjach rynku pracy, uczelniach, organizacjach społecznych oraz innych podmiotach świadczących usługi doradcze. Pozwoli to budować wspólne standardy jakości niezależnie od miejsca zatrudnienia doradcy.

Ocena oparta na walidacji kompetencji

Proces certyfikacji powinien opierać się na rzetelnej, obiektywnej i wystandaryzowanej walidacji kompetencji wymaganych do świadczenia usług doradztwa zawodowego. Podstawą oceny powinno być potwierdzenie osiągnięcia określonych kompetencji, niezależnie od sposobu ich nabycia.

Walidacja powinna być prowadzona z wykorzystaniem jednolitych kryteriów oceny oraz metod zapewniających porównywalność wyników uzyskiwanych przez wszystkich kandydatów. Szczególne znaczenie należy przypisać ocenie kompetencji związanych z realizacją usług doradczych, w tym umiejętności diagnozowania potrzeb uczestników, prowadzenia procesu doradczego, wykorzystywania narzędzi doradczych oraz współpracy z innymi interesariuszami systemu.

System powinien być objęty mechanizmami zapewniania jakości obejmującymi m.in. standardy prowadzenia walidacji, wymagania wobec osób przeprowadzających ocenę, procedury monitorowania jakości procesu oraz zasady okresowej weryfikacji i doskonalenia stosowanych rozwiązań. Pozwoli to zapewnić wiarygodność, przejrzystość i porównywalność certyfikatów potwierdzających kompetencje doradców zawodowych.

Powiązanie certyfikacji z rozwojem kompetencji

System certyfikacji powinien stanowić element szerszego regionalnego modelu rozwoju zawodowego doradców zawodowych, jednak utrzymanie lub odnowienie certyfikatu nie powinno być uzależnione wyłącznie od uczestnictwa w określonych formach doskonalenia zawodowego. Podstawą potwierdzania kompetencji powinny pozostawać wyniki walidacji przeprowadzanej zgodnie z przyjętym standardem.

W przypadku wprowadzenia okresowej aktualizacji certyfikatu rekomenduje się, aby była ona oparta na ponownej walidacji wybranych kompetencji lub innych mechanizmach pozwalających na potwierdzenie utrzymywania wymaganych efektów uczenia się.

Wielopoziomowy model rozwoju zawodowego

Warto rozważyć stworzenie kilku wariantów certyfikacji odpowiadających różnym etapom rozwoju zawodowego doradców i różnym obszarom pracy doradcy. Pozwoliłoby to wspierać rozwój zarówno osób rozpoczynających pracę w zawodzie, jak i bardziej doświadczonych, a także różnicować certyfikację w zależności od grupy uczestników, z którymi pracuje doradca.

Wykorzystanie istniejących struktur regionalnych

Projektowanie i wdrażanie systemu powinno opierać się na współpracy istniejących interesariuszy systemu doradztwa zawodowego w województwie opolskim. Szczególną rolę mogą odegrać Wojewódzki Zespół Koordynacji, Opolskie Centrum Edukacji, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, uczelnie oraz inni partnerzy zaangażowani w rozwój doradztwa zawodowego.

Powiązanie z regionalnym systemem zapewniania jakości usług doradczych

Certyfikacja nie powinna funkcjonować jako odrębny mechanizm, lecz stanowić element szerszego systemu zapewniania jakości usług doradczych w województwie opolskim. Pozwoli to powiązać rozwój kompetencji doradców z doskonaleniem standardów pracy, wymianą wiedzy oraz rozwojem współpracy pomiędzy interesariuszami systemu doradztwa zawodowego.

5.3.6 Wykorzystanie potencjału istniejących struktur regionalnych

Rekomendacja: Oparcie systemu rozwoju kompetencji doradców zawodowych na istniejących strukturach współpracy funkcjonujących w województwie opolskim. Koordynacja działań powinna wykorzystywać potencjał Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji, Sieci Powiatowych, Sieci Współpracy Doradców Zawodowych, Opolskiego Centrum Edukacji, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu oraz Branżowych Centrów Umiejętności. Pozwoli to uniknąć tworzenia równoległych struktur i lepiej wykorzystać istniejące zasoby instytucjonalne.

Efekty wdrożenia: większa efektywność działań rozwojowych, lepsza koordynacja inicjatyw realizowanych przez różnych interesariuszy oraz budowa trwałego regionalnego systemu rozwoju kompetencji doradców zawodowych.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ powierzenie Sieciom Powiatowym funkcji lokalnych centrów wymiany wiedzy o doradztwie zawodowym,
- ❖ wykorzystanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji do identyfikowania potrzeb rozwojowych środowiska doradców.

6 OBSZARY WSPÓŁPRACY POMIĘDZY INTERESARIUSZAMI DORADZTWA ZAWODOWEGO

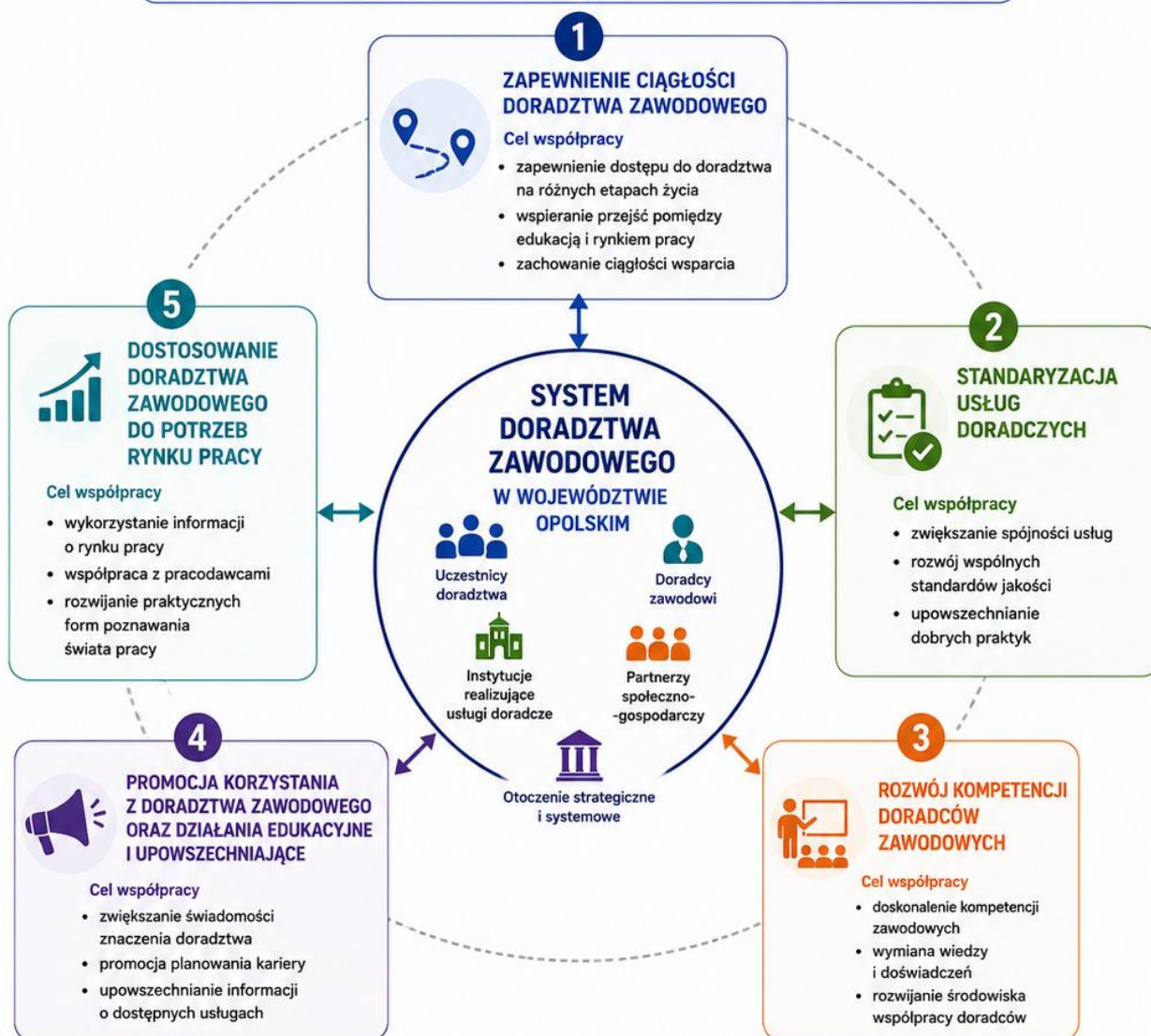
Skuteczność systemu doradztwa zawodowego zależy nie tylko od jakości działań realizowanych przez poszczególne instytucje, ale również od zdolności interesariuszy do współpracy wokół wspólnych celów. Analiza funkcjonowania systemu wskazuje na cztery kluczowe obszary współpracy, które mają istotne znaczenie dla zapewnienia jakości usług, efektywności wykorzystania zasobów oraz zwiększania dostępności wsparcia dla mieszkańców regionu. Obejmują one: zapewnienie ciągłości doradztwa zawodowego, standaryzację usług doradczych, rozwój kompetencji doradców zawodowych oraz promocję doradztwa zawodowego i budowanie świadomości społecznej.

OBSZARY WSPÓŁPRACY POMIĘDZY INTERESARIUSZAMI DORADZTWA ZAWODOWEGO

• w województwie opolskim •



Współpraca interesariuszy doradztwa zawodowego służy zapewnieniu spójnego, dostępnego i odpowiadającego potrzebom uczestników oraz rynku pracy systemu wsparcia edukacyjno-zawodowego.



KLUCZOWI UCZESTNICY WSPÓŁPRACY



Uczestnicy doradztwa



Doradcy zawodowi



Instytucje realizujące usługi doradcze



Partnerzy społeczno-gospodarczy



Otoczenie strategiczne i systemowe



Wszystkie obszary współpracy są wzajemnie powiązane i wspólnie wspierają rozwój systemu doradztwa zawodowego w województwie opolskim.

6.1 Zapewnienie ciągłości doradztwa zawodowego

6.1.1 Cel współpracy

Celem współpracy w tym obszarze jest stworzenie spójnego systemu wsparcia umożliwiającego korzystanie z doradztwa zawodowego na wszystkich etapach życia, edukacji i aktywności zawodowej. Oznacza to zapewnienie uczestnikowi możliwości płynnego przechodzenia pomiędzy kolejnymi etapami wsparcia oraz korzystania z usług różnych instytucji bez utraty dostępu do informacji, diagnozy i wcześniej wypracowanych rezultatów.

Z perspektywy uczestnika współpraca powinna prowadzić do budowania świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz ograniczania ryzyka nietrafionych wyborów. Dla instytucji oznacza bardziej efektywne wykorzystanie zasobów, ograniczenie powielania działań oraz możliwość kierowania uczestników do najbardziej adekwatnych form wsparcia. Dla systemu uczenia się w regionie stanowi podstawę realizacji idei uczenia się przez całe życie oraz budowania powiązań pomiędzy edukacją, rynkiem pracy i polityką społeczną.

6.1.2 Podmioty zaangażowane we współpracę i ich rola

Zapewnienie ciągłości doradztwa wymaga współpracy wszystkich grup interesariuszy funkcjonujących w systemie.

Doradcy zawodowi pełnią rolę podmiotów pierwszego kontaktu z uczestnikiem oraz identyfikują momenty wymagające przekierowania do innych instytucji. Współpraca pomiędzy doradcami działającymi w szkołach, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, urzędach pracy, akademickich biurach karier oraz innych instytucjach powinna umożliwiać wymianę informacji o dostępnych formach wsparcia, stosowanych narzędziach oraz potrzebach uczestników.

Instytucje realizujące usługi doradcze odpowiadają za tworzenie ścieżek współpracy pomiędzy poszczególnymi etapami edukacji i aktywności zawodowej. Szkoły, poradnie, centra kształcenia zawodowego i ustawicznego, uczelnie, urzędy pracy, OHP, CIS, Ośrodki Pomocy Postpenitencjarnej oraz organizacje realizujące projekty powinny wypracowywać mechanizmy umożliwiające kierowanie uczestników do innych podmiotów oraz koordynować działania wspierające ich rozwój edukacyjno-zawodowy.

Partnerzy społeczno-gospodarczy, w szczególności pracodawcy, organizacje pracodawców, organizacje branżowe, klastry oraz samorządy lokalne, powinni wspierać budowanie powiązań pomiędzy systemem edukacji a rynkiem pracy. Współpraca ta powinna umożliwiać

uczestnikom dostęp do aktualnej wiedzy o zawodach, wymaganiach kompetencyjnych oraz możliwościach rozwoju zawodowego.

Podmioty systemowe i strategiczne, w tym Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Wojewódzki Zespół Koordynacji, Kuratorium Oświaty, ministerstwa oraz Ośrodek Rozwoju Edukacji, odpowiadają za tworzenie warunków organizacyjnych, prawnych i finansowych umożliwiających współpracę pomiędzy interesariuszami. Ich rolą jest również wspieranie wypracowywania wspólnych rozwiązań, standardów oraz mechanizmów wymiany informacji.

6.1.3 Wyzwania i bariery współpracy

Sektorowy charakter funkcjonowania instytucji

Instytucje edukacyjne, rynku pracy i polityki społecznej realizują odmienne zadania wynikające z różnych regulacji, źródeł finansowania oraz systemów zarządzania. W efekcie działania podejmowane są często równoległe, bez planowania wspólnej ścieżki wsparcia uczestnika.

Brak formalnych mechanizmów przekazywania uczestników pomiędzy instytucjami

W wielu przypadkach zakończenie wsparcia w jednej instytucji nie wiąże się z przekazaniem uczestnika do kolejnego podmiotu mogącego kontynuować proces doradczy. Powoduje to przerwanie procesu wsparcia oraz utratę części efektów osiągniętych na wcześniejszych etapach.

Ograniczony przepływ informacji pomiędzy interesariuszami

Doradcy zawodowi i instytucje nie zawsze dysponują aktualną wiedzą o ofercie innych podmiotów, realizowanych projektach lub dostępnych usługach. Utrudnia to kierowanie uczestników do odpowiednich form wsparcia i ogranicza możliwość budowania komplementarnych działań.

Brak wspólnego modelu ścieżki uczestnika

Poszczególne instytucje koncentrują się na własnym zakresie działań, podczas gdy brakuje wspólnego spojrzenia na rozwój edukacyjno-zawodowy uczestnika w perspektywie całego życia. Powoduje to powstawanie luk w systemie wsparcia, szczególnie na etapach przejściowych.

Ograniczona trwałość współpracy

Wiele działań realizowanych jest w ramach czasowych projektów lub inicjatyw lokalnych. Po zakończeniu finansowania część wypracowanych rozwiązań i relacji pomiędzy instytucjami nie jest kontynuowana.

6.1.4 Przykładowe działania możliwe do realizacji

Opracowanie regionalnego modelu ciągłości doradztwa zawodowego

Przygotowanie wspólnie uzgodnionego modelu opisującego rolę poszczególnych interesariuszy na kolejnych etapach rozwoju edukacyjno-zawodowego uczestnika. Model powinien wskazywać punkty przejścia pomiędzy instytucjami oraz zakres odpowiedzialności poszczególnych podmiotów.

Wypracowanie procedur współpracy i kierowania uczestników

Przygotowanie uzgodnionych zasad przekazywania uczestników pomiędzy szkołami, uczelniami, instytucjami rynku pracy oraz podmiotami wspierającymi aktywizację społeczną i zawodową. Procedury powinny określać sposób komunikacji, zakres przekazywanych informacji oraz role poszczególnych instytucji.

Rozwijanie lokalnych i regionalnych sieci współpracy

Tworzenie trwałych forów współpracy skupiających doradców zawodowych, instytucje edukacyjne, instytucje rynku pracy, pracodawców i samorządy. Sieci powinny służyć wymianie informacji, identyfikacji problemów oraz wspólnemu planowaniu działań.

Budowa systemu wymiany informacji o usługach i ofercie wsparcia

Tworzenie i aktualizowanie wspólnych baz wiedzy, katalogów usług oraz narzędzi komunikacji umożliwiających szybkie pozyskiwanie informacji o dostępnych formach wsparcia oferowanych przez różne instytucje.

Wspólne monitorowanie ścieżek uczestników

Wypracowanie rozwiązań umożliwiających analizowanie przebiegu ścieżek edukacyjno-zawodowych uczestników oraz identyfikowanie momentów, w których występuje największe ryzyko utraty kontaktu z systemem wsparcia. Wyniki monitoringu powinny stanowić podstawę do doskonalenia współpracy pomiędzy instytucjami.

Uwzględnianie ciągłości doradztwa w dokumentach strategicznych i programach wsparcia

Włączanie zagadnienia ciągłości doradztwa do regionalnych strategii, programów rozwoju edukacji i rynku pracy oraz projektów finansowanych ze środków krajowych i europejskich.

Pozwoli to na trwałe zakotwiczenie współpracy w systemie oraz zapewnienie warunków do jej rozwoju.

6.2 Standaryzacja usług doradczych

6.2.1 Cel współpracy

Celem współpracy w tym obszarze jest zapewnienie spójnej, porównywalnej i wysokiej jakości realizacji usług doradztwa zawodowego niezależnie od instytucji, sektora czy miejsca świadczenia wsparcia. Standaryzacja powinna umożliwiać określenie wspólnych zasad realizacji usług, minimalnych wymagań jakościowych, oczekiwanych kompetencji doradców zawodowych, rekomendowanych metod pracy oraz sposobów monitorowania i oceny efektów działań.

Z perspektywy uczestnika oznacza to możliwość korzystania z usług o porównywalnej jakości, niezależnie od instytucji, do której trafia. Standaryzacja zwiększa również przejrzystość systemu, ułatwia korzystanie z różnych form wsparcia oraz buduje zaufanie do usług doradczych.

Dla instytucji realizujących usługi doradcze wspólne standardy stanowią punkt odniesienia dla organizacji pracy, doskonalenia jakości usług oraz rozwoju kompetencji kadry. Ułatwiają również współpracę pomiędzy podmiotami, ponieważ tworzą wspólny język opisu procesów, rezultatów i oczekiwań wobec usług.

Dla systemu uczenia się przez całe życie standaryzacja stanowi podstawę zarządzania jakością, monitorowania skuteczności działań oraz podejmowania decyzji rozwojowych w oparciu o dane. Umożliwia również identyfikowanie dobrych praktyk, porównywanie efektów osiągniętych przez różne instytucje oraz planowanie działań doskonalących na poziomie regionalnym.

6.2.2 Podmioty zaangażowane we współpracę i ich rola

Zapewnienie spójnych standardów jakości wymaga zaangażowania wszystkich grup interesariuszy funkcjonujących w systemie.

Doradcy zawodowi odpowiadają za praktyczne wdrażanie standardów w codziennej pracy z uczestnikami. Ich doświadczenia stanowią istotne źródło informacji na temat skuteczności stosowanych narzędzi, metod pracy oraz rozwiązań organizacyjnych. Współpraca pomiędzy doradcami zatrudnionymi w różnych instytucjach powinna służyć wymianie doświadczeń,

identyfikowaniu dobrych praktyk oraz wypracowywaniu wspólnych rozwiązań metodycznych.

Instytucje realizujące usługi doradcze, w tym szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, centra kształcenia zawodowego i ustawicznego, uczelnie, urzędy pracy, OHP, CIS, Ośrodki Pomocy Postpenitencjarnej oraz organizacje realizujące projekty, odpowiadają za wdrażanie standardów organizacyjnych i jakościowych. Współpraca pomiędzy tymi podmiotami powinna umożliwiać porównywanie rezultatów działań, testowanie nowych rozwiązań oraz rozwijanie wspólnych procedur realizacji usług.

Partnerzy społeczno-gospodarczy, w szczególności pracodawcy, organizacje pracodawców, organizacje branżowe, izby gospodarcze oraz klastry, powinni uczestniczyć w procesie definiowania oczekiwanych efektów doradztwa zawodowego z perspektywy rynku pracy. Ich rolą jest dostarczanie informacji pozwalających dostosowywać standardy do zmieniających się wymagań kompetencyjnych i społeczno-gospodarczych.

Opolskie Centrum Edukacji, placówki doskonalenia nauczycieli oraz uczelnie wyższe mogą wspierać proces opracowywania i upowszechniania standardów poprzez rozwój materiałów metodycznych, organizację szkoleń oraz prowadzenie działań eksperckich.

Podmioty systemowe i strategiczne, w tym Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Wojewódzki Zespół Koordynacji, Kuratorium Oświaty, ministerstwa oraz Ośrodek Rozwoju Edukacji, odpowiadają za tworzenie warunków organizacyjnych i prawnych umożliwiających rozwój standardów jakości. Ich rolą jest również inicjowanie procesów standaryzacyjnych, wspieranie monitorowania jakości usług oraz tworzenie mechanizmów umożliwiających wykorzystywanie wyników ewaluacji do rozwoju systemu.

6.2.3 Wyzwania i bariery współpracy

Zróżnicowanie modeli realizacji usług doradczych

Usługi doradcze realizowane są przez instytucje funkcjonujące w różnych sektorach, posiadające odmienne cele, zasoby, procedury i grupy odbiorców. Powoduje to znaczące różnice w sposobie organizacji usług, wykorzystywanych narzędziach oraz zakresie oferowanego wsparcia.

Brak wspólnej definicji jakości usług doradczych

Poszczególne instytucje mogą odmiennie interpretować pojęcie jakości usług doradczych oraz stosować różne kryteria oceny skuteczności swoich działań. Utrudnia to porównywanie rezultatów oraz identyfikowanie rozwiązań przynoszących najlepsze efekty.

Ograniczone możliwości monitorowania rezultatów

W wielu przypadkach instytucje gromadzą dane dotyczące liczby uczestników lub zrealizowanych działań, natomiast w ograniczonym stopniu monitorują efekty wsparcia oraz długofalowe rezultaty osiągnięte przez uczestników. Powoduje to trudności w ocenie skuteczności poszczególnych usług i metod pracy.

Niewystarczająca wymiana doświadczeń pomiędzy instytucjami

Brakuje trwałych mechanizmów umożliwiających wspólne analizowanie doświadczeń, porównywanie rozwiązań organizacyjnych oraz wykorzystywanie dobrych praktyk wypracowanych przez poszczególne podmioty. W efekcie wiele instytucji samodzielnie rozwiązuje podobne problemy.

Ryzyko nadmiernej formalizacji usług

Proces standaryzacji może być postrzegany jako ograniczenie elastyczności pracy doradców zawodowych oraz utrudnienie dostosowywania usług do indywidualnych potrzeb uczestników. Wyzwaniem pozostaje zatem znalezienie równowagi pomiędzy zapewnieniem jakości a zachowaniem możliwości indywidualizacji wsparcia.

Ograniczone zasoby organizacyjne i finansowe

Wdrażanie standardów jakości wymaga czasu, kompetencji, odpowiednich narzędzi oraz środków finansowych. Nie wszystkie instytucje dysponują zasobami pozwalającymi na samodzielne prowadzenie działań związanych z monitorowaniem jakości, ewaluacją czy doskonaleniem procedur.

6.2.4 Przykładowe działania możliwe do realizacji

Opracowanie regionalnych standardów doradztwa zawodowego

Przygotowanie wspólnego dokumentu określającego minimalne wymagania dotyczące realizacji usług doradztwa zawodowego w regionie. Standardy mogłyby obejmować m.in. zakres usług, zasady pracy z uczestnikiem, wymagania kompetencyjne wobec doradców, standardy etyczne oraz rekomendowane metody dokumentowania działań.

Wypracowanie wspólnego modelu monitorowania jakości usług

Opracowanie zestawu wskaźników umożliwiających ocenę jakości i skuteczności usług doradczych realizowanych przez różne instytucje. Model powinien uwzględniać zarówno wskaźniki ilościowe, jak i jakościowe, odnoszące się do doświadczeń uczestników oraz efektów wsparcia.

Tworzenie regionalnej bazy narzędzi i dobrych praktyk

Rozwijanie wspólnego repozytorium narzędzi diagnostycznych, materiałów metodycznych, scenariuszy zajęć oraz przykładów skutecznych rozwiązań wykorzystywanych przez instytucje realizujące usługi doradcze. Baza mogłaby pełnić funkcję platformy wspierającej wymianę wiedzy pomiędzy interesariuszami.

Prowadzenie międzyinstytucjonalnych przeglądów jakości usług

Organizacja cyklicznych spotkań lub procesów przeglądowych umożliwiających analizę jakości usług realizowanych przez różne podmioty. Działania te mogłyby służyć identyfikowaniu obszarów wymagających doskonalenia oraz upowszechnianiu skutecznych rozwiązań.

Rozwijanie systemu ewaluacji usług doradczych

Wspólne opracowywanie metod i narzędzi umożliwiających badanie satysfakcji uczestników, użyteczności usług oraz ich wpływu na decyzje edukacyjne i zawodowe. Wyniki ewaluacji powinny stanowić podstawę do podejmowania działań rozwojowych na poziomie instytucjonalnym i regionalnym.

Uwzględnianie standardów jakości w programach finansowania i dokumentach strategicznych

Wprowadzanie wymagań dotyczących jakości usług doradczych do regionalnych programów, konkursów i projektów finansowanych ze środków publicznych. Pozwoli to stopniowo budować wspólną kulturę jakości oraz wzmacniać znaczenie standaryzacji w funkcjonowaniu całego systemu.

6.3 Rozwój kompetencji doradców zawodowych

6.3.1 Cel współpracy

Celem współpracy w tym obszarze jest budowanie i rozwijanie kompetencji doradców zawodowych umożliwiających świadczenie wysokiej jakości usług odpowiadających na potrzeby uczestników oraz wyzwania związane ze zmianami zachodzącymi w edukacji, na rynku pracy i w otoczeniu społeczno-gospodarczym.

Rozwój kompetencji powinien obejmować nie tylko doskonalenie wiedzy i umiejętności związanych z realizacją usług doradczych, ale również wzmacnianie zdolności do współpracy międzyinstytucjonalnej, wykorzystywania nowoczesnych narzędzi diagnostycznych i cyfrowych, pracy z różnorodnymi grupami odbiorców oraz interpretowania zmian zachodzących na rynku pracy.

Z perspektywy uczestnika współpraca w tym obszarze powinna prowadzić do zwiększenia jakości, trafności i skuteczności otrzymywanego wsparcia. Uczestnicy korzystają z usług realizowanych przez doradców dysponujących aktualną wiedzą, odpowiednimi kompetencjami oraz znajomością możliwości edukacyjnych i zawodowych.

Dla doradców zawodowych rozwój kompetencji oznacza możliwość aktualizowania wiedzy, doskonalenia warsztatu pracy, wymiany doświadczeń oraz korzystania z wiedzy ekspertów reprezentujących różne sektory. Współpraca przyczynia się również do budowania środowiska zawodowego opartego na wzajemnym uczeniu się i dzieleniu doświadczeniami.

Dla instytucji rozwój kompetencji kadry stanowi warunek podnoszenia jakości usług, wdrażania nowych rozwiązań oraz dostosowywania oferty do zmieniających się potrzeb odbiorców. Z perspektywy systemu uczenia się przez całe życie jest natomiast podstawą profesjonalizacji środowiska doradców zawodowych oraz budowania potencjału instytucjonalnego regionu w obszarze doradztwa zawodowego.

6.3.2 Podmioty zaangażowane we współpracę i ich rola

Doradcy zawodowi są bezpośrednimi odbiorcami działań rozwojowych, ale jednocześnie odgrywają rolę współtwórców wiedzy i dobrych praktyk. Współpraca pomiędzy doradcami zatrudnionymi w szkołach, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, urzędach pracy, akademickich biurach karier, instytucjach realizujących projekty oraz sektorze komercyjnym powinna umożliwiać wymianę doświadczeń, wspólne rozwiązywanie problemów oraz rozwijanie nowych metod pracy.

Instytucje realizujące usługi doradcze odpowiadają za tworzenie warunków organizacyjnych umożliwiających rozwój kompetencji kadry. Szkoły, poradnie, uczelnie, urzędy pracy, OHP, CIS oraz pozostałe podmioty powinny wspierać udział doradców w szkoleniach, sieciach współpracy i działaniach rozwojowych oraz wykorzystywać zdobyte kompetencje do doskonalenia świadczonych usług.

Opolskie Centrum Edukacji, placówki doskonalenia nauczycieli, uczelnie wyższe oraz Ośrodek Rozwoju Edukacji pełnią rolę instytucji wspierających rozwój kompetencji poprzez

przygotowywanie programów szkoleniowych, materiałów metodycznych, narzędzi wspierających pracę doradców oraz organizację procesów doskonalenia zawodowego.

Pracodawcy, organizacje pracodawców, organizacje branżowe, klastry oraz izby gospodarcze odpowiadają za dostarczanie wiedzy dotyczącej zmian technologicznych, organizacyjnych i kompetencyjnych zachodzących na rynku pracy. Ich udział pozwala aktualizować wiedzę doradców o rzeczywistych potrzebach gospodarki oraz nowych trendach zawodowych.

Samorządy lokalne i organizacje pozarządowe mogą wspierać organizację działań rozwojowych na poziomie lokalnym oraz identyfikować potrzeby kompetencyjne wynikające ze specyfiki poszczególnych grup odbiorców.

Podmioty systemowe i strategiczne, w tym Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Wojewódzki Zespół Koordynacji, Kuratorium Oświaty oraz ministerstwa, odpowiadają za tworzenie warunków organizacyjnych, finansowych i programowych umożliwiających rozwój kompetencji doradców zawodowych. Ich rolą jest również inicjowanie współpracy pomiędzy środowiskami zawodowymi oraz wspieranie rozwoju regionalnego systemu doskonalenia kompetencji.

6.3.3 Wyzwania i bariery współpracy

Rozproszenie środowiska doradców zawodowych

Doradcy zawodowi funkcjonują w różnych sektorach i instytucjach, realizując odmienne zadania oraz pracując z różnymi grupami odbiorców. Ogranicza to możliwości systematycznej wymiany doświadczeń oraz utrudnia budowanie wspólnego środowiska zawodowego.

Brak systemowego podejścia do rozwoju kompetencji

Działania szkoleniowe często realizowane są w sposób doraźny i rozproszony, bez wspólnej diagnozy potrzeb kompetencyjnych oraz długofalowego planowania rozwoju kadry. W efekcie dostępne formy wsparcia nie zawsze odpowiadają rzeczywistym wyzwaniom stojącym przed doradcami zawodowymi.

Niewystarczające powiązanie rozwoju kompetencji z potrzebami rynku pracy

Programy szkoleniowe koncentrują się często na aspektach metodycznych lub formalnych, podczas gdy w ograniczonym stopniu uwzględniają dynamiczne zmiany zachodzące na rynku pracy, rozwój nowych technologii czy pojawianie się nowych modeli zatrudnienia.

Ograniczone możliwości wymiany doświadczeń pomiędzy sektorami

Doradcy działający w edukacji, instytucjach rynku pracy, organizacjach społecznych czy sektorze komercyjnym rzadko uczestniczą we wspólnych przedsięwzięciach rozwojowych. Powoduje to ograniczony przepływ wiedzy oraz utrudnia budowanie wspólnego rozumienia procesów doradczych.

Ograniczenia organizacyjne i finansowe

W wielu instytucjach rozwój kompetencji konkuruje z bieżącymi zadaniami operacyjnymi. Ograniczona dostępność czasu, środków finansowych oraz zastępstw utrudnia udział doradców w bardziej zaawansowanych formach doskonalenia.

Rosnąca złożoność wyzwań stojących przed doradcami zawodowymi

Doradcy coraz częściej pracują z osobami znajdującymi się w zróżnicowanych sytuacjach edukacyjnych, zawodowych i społecznych. Jednocześnie muszą uwzględniać dynamiczne zmiany rynku pracy, rozwój technologii cyfrowych oraz nowe formy uczenia się. Powoduje to konieczność ciągłego aktualizowania wiedzy i rozwijania nowych kompetencji.

6.3.4 Przykładowe działania możliwe do realizacji

Opracowanie regionalnego modelu rozwoju zawodowego doradców zawodowych

Przygotowanie wspólnej koncepcji określającej kluczowe kompetencje niezbędne do realizacji usług doradczych w regionie oraz wskazującej priorytetowe kierunki rozwoju zawodowego. Model mógłby stanowić podstawę planowania szkoleń, działań rozwojowych i programów wsparcia dla doradców.

Prowadzenie regularnej diagnozy potrzeb kompetencyjnych

Systematyczne badanie potrzeb rozwojowych doradców zawodowych oraz identyfikowanie nowych wyzwań wynikających ze zmian społecznych, edukacyjnych i gospodarczych. Wyniki diagnozy powinny stanowić podstawę projektowania oferty szkoleniowej i doskonalącej.

Rozwijanie regionalnych sieci współpracy i samokształcenia doradców

Tworzenie trwałych sieci współpracy umożliwiających wymianę doświadczeń, wspólne rozwiązywanie problemów oraz upowszechnianie dobrych praktyk. Sieci mogłyby funkcjonować zarówno w formule regionalnej, jak i lokalnej, angażując doradców z różnych sektorów.

Organizacja wizyt studyjnych i programów współpracy z pracodawcami

Tworzenie możliwości bezpośredniego poznawania środowiska pracy, nowych technologii oraz zmian zachodzących w poszczególnych branżach. Działania te pozwalają aktualizować wiedzę doradców o rynku pracy oraz lepiej dostosowywać usługi do potrzeb uczestników.

Rozwijanie wspólnych zasobów wiedzy i materiałów metodycznych

Tworzenie regionalnych baz wiedzy, repozytoriów materiałów szkoleniowych, narzędzi diagnostycznych oraz przykładów dobrych praktyk. Rozwiązania te mogą wspierać zarówno rozwój kompetencji, jak i standaryzację usług doradczych.

Włączanie rozwoju kompetencji doradców do regionalnych polityk i programów wsparcia

Uwzględnianie działań związanych z doskonaleniem kompetencji doradców zawodowych w dokumentach strategicznych, programach regionalnych oraz przedsięwzięciach finansowanych ze środków krajowych i europejskich. Pozwoli to zapewnić trwałość działań oraz stworzyć warunki do systematycznego rozwoju środowiska zawodowego.

6.4 Promocja korzystania z doradztwa zawodowego oraz działania edukacyjne i upowszechniające

6.4.1 Cel współpracy

Celem współpracy w tym obszarze jest budowanie świadomości społecznej dotyczącej znaczenia doradztwa zawodowego, planowania rozwoju edukacyjno-zawodowego oraz uczenia się przez całe życie, a także zwiększanie dostępności i wykorzystania usług doradczych przez mieszkańców regionu.

Współpraca powinna prowadzić do kształtowania postrzegania doradztwa zawodowego jako powszechnego elementu wspierającego rozwój człowieka na różnych etapach życia, a nie wyłącznie jako usługi przeznaczonej dla uczniów wybierających szkołę lub osób pozostających bez pracy. Działania promocyjne i edukacyjne powinny wzmacniać świadomość, że korzystanie z doradztwa zawodowego może wspierać podejmowanie decyzji edukacyjnych, zawodowych i rozwojowych niezależnie od wieku, sytuacji zawodowej czy etapu kariery.

Z perspektywy uczestnika, współpraca w tym obszarze powinna zwiększać wiedzę na temat dostępnych możliwości wsparcia, ułatwiać podejmowanie świadomych decyzji oraz zachęcać do aktywnego planowania własnego rozwoju. Dla instytucji oznacza możliwość

skuteczniejszego docierania do potencjalnych odbiorców usług, zwiększania wykorzystania dostępnej oferty oraz wzmacniania współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym.

Dla systemu uczenia się przez całe życie działania promocyjne i edukacyjne stanowią narzędzie budowania kultury świadomego planowania kariery, rozwoju kompetencji oraz korzystania z dostępnych form wsparcia edukacyjnego i zawodowego. Przyczyniają się również do zwiększania rozpoznawalności systemu doradztwa zawodowego oraz wzmacniania jego znaczenia w polityce umiejętności.

6.4.2 Podmioty zaangażowane we współpracę i ich rola

Doradcy zawodowi pełnią rolę ambasadorów doradztwa zawodowego. Ich zadaniem jest nie tylko świadczenie usług, ale również upowszechnianie wiedzy o możliwościach wsparcia, promowanie świadomego planowania kariery oraz zachęcanie uczestników do aktywnego korzystania z dostępnych form doradztwa. Współpraca pomiędzy doradcami działającymi w różnych instytucjach pozwala budować spójny przekaz dotyczący znaczenia doradztwa zawodowego.

Instytucje realizujące usługi doradcze, w tym szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, centra kształcenia zawodowego i ustawicznego, uczelnie, urzędy pracy, OHP, CIS, Ośrodki Pomocy Postpenitencjarnej oraz organizacje realizujące projekty, odpowiadają za prowadzenie działań informacyjnych i edukacyjnych skierowanych do różnych grup odbiorców. Współpraca pomiędzy tymi podmiotami powinna umożliwiać koordynację działań promocyjnych, wspólne docieranie do mieszkańców oraz tworzenie spójnej oferty informacyjnej.

Partnerzy społeczno-gospodarczy, w szczególności pracodawcy, organizacje pracodawców, organizacje branżowe, klastry, izby gospodarcze oraz organizacje pozarządowe, odgrywają istotną rolę w promowaniu znaczenia rozwoju kompetencji i uczenia się przez całe życie. Dzięki ich zaangażowaniu możliwe jest prezentowanie rzeczywistych ścieżek kariery, zmian zachodzących na rynku pracy oraz korzyści wynikających z planowania rozwoju zawodowego.

Samorządy lokalne i media lokalne pełnią ważną funkcję w zakresie docierania do społeczności lokalnych oraz budowania społecznej rozpoznawalności działań realizowanych przez system doradztwa zawodowego. Współpraca z mediami pozwala zwiększać zasięg działań informacyjnych i promocyjnych, natomiast samorządy mogą integrować działania różnych podmiotów funkcjonujących na swoim terenie.

Podmioty systemowe i strategiczne, w tym Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Wojewódzki Zespół Koordynacji, Kuratorium Oświaty, ministerstwa oraz Ośrodek Rozwoju Edukacji, odpowiadają za tworzenie warunków organizacyjnych i finansowych umożliwiających prowadzenie długofalowych działań promocyjnych. Ich rolą jest również inicjowanie przedsięwzięć o zasięgu regionalnym, wspieranie budowania wspólnego przekazu oraz uwzględnianie promocji doradztwa zawodowego w politykach publicznych.

6.4.3 Wyzwania i bariery współpracy

Niska świadomość społeczna dotycząca roli doradztwa zawodowego

W wielu środowiskach doradztwo zawodowe nadal postrzegane jest jako usługa przeznaczona głównie dla uczniów stojących przed wyborem szkoły lub osób bezrobotnych. Ogranicza to zainteresowanie wsparciem wśród osób pracujących, osób planujących zmianę zawodu, osób dorosłych podnoszących kwalifikacje czy osób powracających na rynek pracy.

Brak spójnego przekazu dotyczącego systemu doradztwa zawodowego

Poszczególne instytucje prowadzą działania informacyjne i promocyjne samodzielnie, wykorzystując różne komunikaty, narzędzia i kanały komunikacji. W efekcie mieszkańcy często nie postrzegają usług doradczych jako elementu jednego, spójnego systemu wsparcia.

Ograniczona wiedza o dostępnych usługach i możliwościach wsparcia

Potencjalni odbiorcy nie zawsze wiedzą, gdzie mogą skorzystać z doradztwa zawodowego, jakie instytucje świadczą tego rodzaju usługi oraz jakie korzyści mogą osiągnąć dzięki udziałowi w procesie doradczym. Problem ten dotyczy szczególnie osób dorosłych oraz grup znajdujących się poza systemem edukacji.

Trudności w docieraniu do różnych grup odbiorców

Poszczególne grupy uczestników korzystają z odmiennych źródeł informacji i wymagają stosowania różnych form komunikacji. Działania skuteczne w przypadku młodzieży nie zawsze przynoszą efekty wśród osób dorosłych, osób starszych czy osób znajdujących się w trudnej sytuacji społecznej.

Niewystarczająca koordynacja działań promocyjnych

Brakuje mechanizmów umożliwiających planowanie wspólnych działań promocyjnych na poziomie regionalnym oraz wykorzystywanie potencjału różnych interesariuszy. Powoduje to rozproszenie inicjatyw i ogranicza efektywność wykorzystania dostępnych zasobów.

Ograniczone zasoby przeznaczane na działania informacyjne i edukacyjne

Działania promocyjne często traktowane są jako zadanie dodatkowe, realizowane przy okazji innych przedsięwzięć. W rezultacie wiele instytucji nie dysponuje odpowiednimi zasobami kadrowymi, organizacyjnymi i finansowymi umożliwiającymi prowadzenie długofalowych działań upowszechniających.

6.4.4 Przykładowe działania możliwe do realizacji

Opracowanie regionalnej strategii komunikacji i promocji doradztwa zawodowego

Przygotowanie wspólnej koncepcji komunikacyjnej określającej główne cele, grupy odbiorców, kluczowe przekazy oraz kanały komunikacji wykorzystywane przez interesariuszy systemu. Strategia mogłaby stanowić podstawę koordynacji działań promocyjnych realizowanych przez różne instytucje.

Realizacja regionalnych kampanii informacyjnych i społecznych

Prowadzenie skoordynowanych działań promujących znaczenie planowania kariery, rozwoju kompetencji i korzystania z doradztwa zawodowego. Kampanie mogłyby być kierowane do różnych grup odbiorców i wykorzystywać zarówno media tradycyjne, jak i kanały cyfrowe.

Organizacja wydarzeń promujących rozwój edukacyjno-zawodowy

Wspólna organizacja dni kariery, targów edukacyjnych, wydarzeń branżowych, spotkań z pracodawcami oraz inicjatyw prezentujących możliwości rozwoju zawodowego i edukacyjnego. Wydarzenia te powinny angażować przedstawicieli wszystkich grup interesariuszy.

Tworzenie wspólnej bazy materiałów edukacyjnych i promocyjnych

Opracowanie zestawu materiałów informacyjnych, publikacji, narzędzi edukacyjnych i materiałów multimedialnych, które mogłyby być wykorzystywane przez różne instytucje prowadzące działania promocyjne i edukacyjne. Pozwoliłoby to budować spójny przekaz oraz zwiększać efektywność działań informacyjnych.

Wykorzystywanie dobrych praktyk i historii sukcesu uczestników

Upowszechnianie przykładów osób, które dzięki doradztwu zawodowemu podjęły trafne decyzje edukacyjne lub zawodowe, zmieniły ścieżkę kariery lub skutecznie rozwinęły swoje kompetencje. Takie działania mogą zwiększać wiarygodność usług oraz zachęcać kolejne osoby do korzystania ze wsparcia.

Włączenie promocji doradztwa zawodowego do polityk regionalnych i lokalnych

Uwzględnianie działań informacyjnych i edukacyjnych dotyczących doradztwa zawodowego w strategiach rozwoju, programach edukacyjnych, polityce rynku pracy oraz przedsięwzięciach finansowanych ze środków publicznych. Pozwoli to zapewnić trwałość działań promocyjnych oraz zwiększyć ich znaczenie w regionalnym systemie rozwoju kompetencji.

6.5 Dostosowanie doradztwa zawodowego do potrzeb rynku pracy

6.5.1 Cel współpracy

Celem współpracy w tym obszarze jest dostosowanie doradztwa zawodowego do potrzeb rynku pracy poprzez zapewnienie systematycznego pozyskiwania, analizowania i wykorzystywania informacji o rynku pracy w procesie doradztwa zawodowego. Współpraca powinna umożliwiać skuteczne przenoszenie wiedzy o zmianach społeczno-gospodarczych, potrzebach kompetencyjnych pracodawców, trendach rozwojowych oraz prognozach rynku pracy na działania realizowane przez doradców zawodowych i instytucje świadczące usługi doradcze.

Doradztwo zawodowe powinno wspierać uczestników nie tylko w rozpoznawaniu własnych predyspozycji, zainteresowań i możliwości rozwojowych, ale również w rozumieniu procesów zachodzących na rynku pracy oraz ich wpływu na decyzje edukacyjne i zawodowe. Oznacza to konieczność tworzenia mechanizmów umożliwiających bieżące aktualizowanie wiedzy wykorzystywanej w procesie doradczym oraz wzmacnianie współpracy pomiędzy środowiskiem doradców, instytucjami edukacyjnymi, instytucjami rynku pracy i pracodawcami.

Z perspektywy uczestnika współpraca w tym obszarze zwiększa możliwość podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych uwzględniających zarówno indywidualny potencjał, jak i realne możliwości rozwoju na rynku pracy. Dla doradców zawodowych i instytucji oznacza dostęp do aktualnej wiedzy wspierającej realizację usług oraz możliwość lepszego dostosowywania działań do potrzeb odbiorców.

Z perspektywy rynku pracy współpraca przyczynia się do ograniczania niedopasowania pomiędzy kompetencjami rozwijanymi przez uczestników a potrzebami pracodawców, zwiększania dostępności kadr posiadających poszukiwane kwalifikacje oraz wzmacniania współpracy pomiędzy gospodarką, edukacją i instytucjami rynku pracy. Umożliwia również skuteczniejsze reagowanie na zmiany technologiczne, organizacyjne i demograficzne

wpływające na zapotrzebowanie na kompetencje. Dla systemu uczenia się przez całe życie stanowi natomiast narzędzie ograniczania niedopasowań kompetencyjnych, wzmacniania powiązań pomiędzy edukacją a gospodarką oraz zwiększania trafności działań wspierających rozwój zasobów ludzkich regionu.

6.5.2 Podmioty zaangażowane we współpracę i ich rola

Zapewnienie skutecznego wykorzystania informacji o rynku pracy wymaga współpracy wszystkich grup interesariuszy funkcjonujących w systemie.

Doradcy zawodowi odpowiadają za wykorzystywanie informacji o rynku pracy w pracy z uczestnikami oraz przekładanie danych i prognoz na praktyczne rekomendacje dotyczące wyborów edukacyjnych, zawodowych i rozwojowych. Współpraca pomiędzy doradcami zatrudnionymi w szkołach, poradniach psychologiczno-pedagogicznych, urzędach pracy, akademickich biurach karier oraz innych instytucjach powinna umożliwiać wymianę wiedzy o rynku pracy, wspólne interpretowanie zmian społeczno-gospodarczych oraz identyfikowanie nowych wyzwań pojawiających się w pracy doradczej.

Instytucje realizujące usługi doradcze, w tym szkoły, centra kształcenia zawodowego i ustawicznego, uczelnie wyższe, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, urzędy pracy, OHP, CIS, Ośrodki Pomocy Postpenitencjarnej oraz organizacje realizujące projekty, odpowiadają za tworzenie warunków umożliwiających wykorzystywanie informacji o rynku pracy w realizowanych usługach. Ich współpraca powinna obejmować wymianę informacji, wspólne analizowanie potrzeb kompetencyjnych oraz wykorzystywanie danych o rynku pracy przy planowaniu działań edukacyjnych, aktywizacyjnych i doradczych.

Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu oraz powiatowe urzędy pracy pełnią szczególną rolę jako instytucje gromadzące, analizujące i udostępniające informacje dotyczące sytuacji na rynku pracy, zapotrzebowania na kompetencje oraz zmian zachodzących w strukturze zatrudnienia. Współpraca pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a środowiskiem doradców zawodowych powinna umożliwiać skuteczne przekazywanie i interpretowanie tych informacji.

Pracodawcy, organizacje pracodawców, izby gospodarcze, organizacje branżowe i klastry odpowiadają za dostarczanie informacji o rzeczywistych potrzebach kompetencyjnych przedsiębiorstw, zmianach technologicznych, nowych zawodach i kwalifikacjach oraz kierunkach rozwoju poszczególnych branż. Ich udział pozwala uzupełniać dane statystyczne o praktyczną wiedzę wynikającą z funkcjonowania gospodarki.

Podmioty systemowe i strategiczne, w tym Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego, Wojewódzki Zespół Koordynacji, Kuratorium Oświaty, ministerstwa oraz Ośrodki Rozwoju Edukacji, odpowiadają za tworzenie warunków organizacyjnych, prawnych i finansowych umożliwiających rozwój współpracy pomiędzy edukacją, doradztwem zawodowym i rynkiem pracy. Ich rolą jest również inicjowanie rozwiązań wspierających przepływ informacji oraz budowanie trwałych mechanizmów współpracy pomiędzy interesariuszami.

6.5.3 Wyzwania i bariery współpracy

Ograniczony przepływ informacji pomiędzy doradcami a rynkiem pracy

Informacje o zmianach zachodzących w gospodarce, nowych wymaganiach kompetencyjnych czy potrzebach pracodawców nie zawsze docierają do doradców zawodowych w sposób systematyczny i uporządkowany. Powoduje to ryzyko wykorzystywania nieaktualnych informacji oraz ogranicza możliwość uwzględniania bieżących trendów w procesie doradczym.

Rozproszenie źródeł informacji o rynku pracy

Dane dotyczące rynku pracy pochodzą z wielu źródeł, w tym analiz publicznych służb zatrudnienia, badań sektorowych, raportów branżowych czy informacji pozyskiwanych bezpośrednio od pracodawców. Brak mechanizmów integrujących te informacje utrudnia ich efektywne wykorzystanie przez doradców i instytucje.

Niewystarczająca współpraca pomiędzy środowiskiem doradców zawodowych a pracodawcami

Kontakty pomiędzy doradcami zawodowymi a przedstawicielami gospodarki mają często charakter okazjonalny i koncentrują się wokół pojedynczych wydarzeń. Ogranicza to możliwość bieżącego pozyskiwania informacji o zmianach zachodzących w przedsiębiorstwach oraz potrzebach kompetencyjnych rynku pracy.

Trudności w interpretowaniu zmian społeczno-gospodarczych

Rosnąca dynamika zmian technologicznych, organizacyjnych i społecznych powoduje, że interpretowanie trendów rynku pracy staje się coraz bardziej złożone. Wyzwaniem pozostaje przekładanie informacji o zmianach gospodarczych na praktyczne wskazówki wykorzystywane w pracy z uczestnikami.

Ograniczone wykorzystanie danych i analiz w procesie doradczym

Pomimo dostępności wielu źródeł informacji o rynku pracy, dane te nie zawsze są systematycznie wykorzystywane podczas planowania działań doradczych oraz wspierania decyzji edukacyjnych i zawodowych uczestników.

Brak trwałych mechanizmów współpracy pomiędzy interesariuszami

Współpraca pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, instytucjami rynku pracy i partnerami społeczno-gospodarczymi często opiera się na projektach lub pojedynczych inicjatywach. Brakuje rozwiązań zapewniających regularną wymianę informacji i długofalową współpracę.

6.5.4 Przykładowe działania możliwe do realizacji

Utworzenie regionalnego systemu wymiany informacji o rynku pracy

Stworzenie mechanizmów umożliwiających regularne gromadzenie, aktualizowanie i przekazywanie informacji o rynku pracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia, pracodawcami, organizacjami branżowymi, instytucjami edukacyjnymi i doradcami zawodowymi. System powinien zapewniać łatwy dostęp do aktualnych danych oraz wspierać ich praktyczne wykorzystanie.

Rozwijanie sieci współpracy doradców zawodowych

Tworzenie regionalnych i lokalnych sieci współpracy skupiających doradców działających w różnych sektorach i instytucjach. Sieci powinny służyć wymianie informacji o rynku pracy, wspólnemu analizowaniu zmian społeczno-gospodarczych oraz upowszechnianiu wiedzy i doświadczeń.

Organizacja regularnych forów współpracy z pracodawcami i partnerami społeczno-gospodarczymi

Prowadzenie cyklicznych spotkań umożliwiających wymianę informacji pomiędzy środowiskiem doradców zawodowych, instytucjami edukacyjnymi, publicznymi służbami zatrudnienia i pracodawcami. Spotkania powinny służyć identyfikowaniu potrzeb kompetencyjnych oraz omawianiu zmian zachodzących w gospodarce.

Opracowywanie i upowszechnianie analiz oraz prognoz rynku pracy

Przygotowywanie materiałów prezentujących najważniejsze trendy rozwojowe, zmiany w strukturze zatrudnienia, nowe zawody oraz kierunki rozwoju kompetencji. Materiały te powinny być opracowywane w sposób umożliwiający ich wykorzystanie w pracy doradczej i działaniach edukacyjnych.

Włączanie pracodawców do działań zawodoznawczych i informacyjnych

Rozwijanie współpracy umożliwiającej uczestnikom oraz doradcom bezpośredni kontakt z przedstawicielami różnych branż i sektorów gospodarki. Działania te mogą obejmować wizyty studyjne, spotkania z pracodawcami, prezentacje zawodów, dni kariery oraz inne inicjatywy służące poznawaniu środowiska pracy.

7 REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ROZWOJU SYSTEMU DORADZTWA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE OPOLSKIM

Rozwój doradztwa zawodowego w województwie opolskim wymaga podejścia systemowego. Oznacza to odejście od postrzegania doradztwa jako zbioru odrębnych działań realizowanych przez pojedyncze instytucje na rzecz budowy spójnego systemu wspierającego mieszkańców regionu na różnych etapach edukacji, aktywności zawodowej i życia.

Rekomendacje przedstawione w niniejszym rozdziale koncentrują się na trzech wzajemnie powiązanych obszarach: wzmacnianiu komunikacji, współpracy i koordynacji działań pomiędzy interesariuszami, zapewnieniu ciągłości doradztwa zawodowego na kolejnych etapach edukacji oraz zwiększeniu powiązania usług doradczych z potrzebami rynku pracy i rozwoju gospodarczego regionu. Łącznie tworzą one podstawę do budowy w regionie systemu doradztwa zawodowego wpisującego się w założenia idei uczenia się przez całe życie.

7.1 Rekomendacje w zakresie komunikacji, współpracy i koordynacji działań interesariuszy

W województwie opolskim istnieje wiele kanałów komunikacji oraz struktur współpracy umożliwiających wymianę informacji pomiędzy interesariuszami. Należą do nich m.in. Wojewódzki Zespół Koordynacji, sieci powiatowe, sieci współpracy doradców zawodowych, wydarzenia regionalne i lokalne oraz kanały cyfrowe wykorzystywane przez poszczególne instytucje. Jednocześnie funkcjonowanie tych rozwiązań pokazuje, że dalszy rozwój systemu wymaga wzmocnienia mechanizmów zapewniających stały przepływ informacji, skuteczną koordynację działań oraz systematyczne monitorowanie jakości współpracy pomiędzy interesariuszami.

Do najważniejszych wyzwań w zakresie komunikacji, współpracy i koordynacji działań interesariuszy należą:

- rozproszony przepływ informacji pomiędzy interesariuszami systemu,
- zróżnicowany poziom zaangażowania poszczególnych podmiotów we współpracę,
- ograniczona koordynacja części działań realizowanych równolegle przez różne instytucje,

- niewystarczające wykorzystanie istniejących kanałów komunikacji do wymiany wiedzy i doświadczeń,
- ograniczona dostępność danych pozwalających oceniać efektywność współpracy,
- ryzyko nierównomiernego dostępu do informacji pomiędzy poziomem regionalnym i lokalnym.

7.1.1 Wzmocnienie komunikacji pomiędzy interesariuszami systemu doradztwa zawodowego

Wniosek: Pomimo funkcjonowania licznych kanałów wymiany informacji przepływ informacji pomiędzy interesariuszami systemu doradztwa zawodowego nadal ma częściowo charakter rozproszony. Informacje o realizowanych działaniach, dostępnych usługach, wydarzeniach czy nowych inicjatywach nie zawsze docierają do wszystkich zainteresowanych podmiotów, co ogranicza możliwości współpracy oraz wykorzystania dostępnych zasobów.

Rekomendacja: Rozwijanie systemowych mechanizmów komunikacji pomiędzy interesariuszami doradztwa zawodowego na poziomie regionalnym i lokalnym. Działania te powinny koncentrować się na zwiększaniu dostępności informacji, usprawnianiu przepływu wiedzy oraz tworzeniu wspólnych przestrzeni wymiany doświadczeń pomiędzy przedstawicielami edukacji, rynku pracy, uczelni, pracodawców, organizacji społecznych oraz administracji publicznej. Szczególną rolę w tym procesie mogą pełnić Wojewódzki Zespół Koordynacji oraz funkcjonujące w regionie sieci współpracy.

Efekty wdrożenia:

- zwiększenie dostępności informacji o działaniach realizowanych przez interesariuszy systemu,
- poprawa przepływu informacji pomiędzy poziomem regionalnym i lokalnym,
- większa przejrzystość oferty doradczej dostępnej dla uczestników,
- ograniczenie powielania podobnych inicjatyw realizowanych przez różne podmioty.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- rozwój wspólnych kanałów informacyjnych dotyczących doradztwa zawodowego i uczenia się przez całe życie,
- utworzenie regionalnego kalendarza wydarzeń, inicjatyw i przedsięwzięć realizowanych przez interesariuszy,

- organizacja cyklicznych spotkań poświęconych wymianie informacji o planowanych działaniach i potrzebach poszczególnych środowisk.

7.1.2 Wzmocnienie lokalnych mechanizmów współpracy i koordynacji działań

Wniosek: Znaczna część działań doradczych realizowana jest na poziomie lokalnym, gdzie współpraca pomiędzy szkołami, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, instytucjami rynku pracy, samorządami, pracodawcami i organizacjami społecznymi ma bezpośredni wpływ na dostępność i jakość usług świadczonych uczestnikom doradztwa.

Rekomendacja: Wzmacnianie lokalnych mechanizmów współpracy i koordynacji działań poprzez rozwijanie roli Sieci Powiatowych jako platform integrujących interesariuszy systemu doradztwa zawodowego. Sieci te powinny pełnić funkcję lokalnych forów wymiany informacji, identyfikowania potrzeb uczestników, planowania wspólnych działań oraz inicjowania współpracy pomiędzy instytucjami działającymi na terenie danego powiatu. Istotnym elementem powinno być również wzmacnianie powiązań pomiędzy sieciami a Wojewódzkim Zespołem Koordynacji.

Efekty wdrożenia:

- zwiększenie spójności działań realizowanych przez interesariuszy na poziomie lokalnym,
- lepsze wykorzystanie zasobów i potencjału instytucji funkcjonujących w powiatach,
- szybsza identyfikacja lokalnych potrzeb edukacyjnych i zawodowych,
- rozwój partnerstw wspierających uczestników doradztwa.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- opracowywanie lokalnych planów współpracy interesariuszy doradztwa zawodowego,
- organizacja regularnych spotkań i warsztatów sieciujących na poziomie powiatów,
- realizacja wspólnych inicjatyw edukacyjnych, informacyjnych i doradczych angażujących różne środowiska.

7.1.3 Wprowadzenie systemu monitorowania i ewaluacji współpracy

Wniosek: Funkcjonujące mechanizmy współpracy umożliwiają realizację wielu wartościowych inicjatyw, jednak obecnie brakuje jednolitych rozwiązań pozwalających na systematyczną ocenę ich efektywności, trwałości oraz wpływu na funkcjonowanie regionalnego systemu doradztwa zawodowego.

Rekomendacja: Opracowanie regionalnego systemu monitorowania i ewaluacji współpracy pomiędzy interesariuszami doradztwa zawodowego. System ten powinien umożliwiać regularną ocenę jakości komunikacji, poziomu zaangażowania poszczególnych podmiotów, skuteczności funkcjonujących sieci współpracy oraz rezultatów wspólnie realizowanych działań. Proces monitorowania powinien pełnić przede wszystkim funkcję rozwojową i dostarczać informacji wspierających doskonalenie mechanizmów współpracy.

Efekty wdrożenia:

- zwiększenie skuteczności działań realizowanych przez interesariuszy,
- możliwość identyfikowania i upowszechniania dobrych praktyk,
- lepsze dopasowanie mechanizmów współpracy do potrzeb regionu,
- budowanie kultury współpracy opartej na danych i systematycznej refleksji nad efektami działań.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- opracowanie zestawu wskaźników monitorowania współpracy i przepływu informacji,
- prowadzenie okresowych badań opinii interesariuszy dotyczących funkcjonowania systemu,
- przygotowywanie cyklicznych raportów podsumowujących efekty współpracy na poziomie regionalnym i lokalnym,
- wykorzystywanie wyników ewaluacji do planowania dalszych działań Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji i sieci powiatowych.

7.2 Rekomendacje dotyczące integracji doradztwa zawodowego na różnych etapach edukacji

Analiza potrzeb uczestników doradztwa wskazuje, że decyzje edukacyjne i zawodowe podejmowane są na różnych etapach życia i mają charakter procesu, a nie pojedynczego wydarzenia. Jednocześnie działania doradcze realizowane przez poszczególne instytucje funkcjonują często jako odrębne elementy systemu, pomiędzy którymi występują ograniczone mechanizmy współpracy i przepływu informacji. W rezultacie uczestnicy wielokrotnie rozpoczynają proces poznawania własnego potencjału i planowania rozwoju od początku, niezależnie od wcześniej uzyskanego wsparcia.

Do najważniejszych wyzwań w tym obszarze należą:

- brak spójnego modelu ciągłości doradztwa zawodowego obejmującego kolejne etapy edukacji,
- ograniczone mechanizmy współpracy pomiędzy instytucjami realizującymi doradztwo na różnych poziomach kształcenia,
- niewykorzystywanie rezultatów wcześniejszych działań doradczych na kolejnych etapach wsparcia,
- zróżnicowany zakres i jakość usług doradczych realizowanych przez poszczególne instytucje,
- brak wspólnych standardów określających oczekiwane efekty doradztwa na kolejnych etapach edukacji,
- ograniczone możliwości monitorowania długofalowych efektów działań doradczych.

W związku z tym rekomenduje się rozwijanie rozwiązań umożliwiających budowanie spójnego i zintegrowanego systemu doradztwa zawodowego obejmującego kolejne etapy edukacji oraz przejścia pomiędzy edukacją i rynkiem pracy.

7.2.1 Budowa modelu ciągłości doradztwa zawodowego

Wniosek: Doradztwo zawodowe realizowane jest na różnych etapach edukacji, jednak działania podejmowane przez poszczególne instytucje nie zawsze tworzą spójny proces wspierający uczestnika w długoterminowym planowaniu rozwoju edukacyjnego i zawodowego.

Rekomendacja: Opracowanie regionalnego modelu ciągłości doradztwa zawodowego obejmującego kolejne etapy rozwoju uczestnika, od preorientacji zawodowej realizowanej na etapie wychowania przedszkolnego i edukacji wczesnoszkolnej, przez orientację zawodową, doradztwo zawodowe w szkołach ponadpodstawowych, aż po wsparcie studentów oraz osób wchodzących na rynek pracy. Model powinien określać rolę poszczególnych instytucji, zakres realizowanych działań oraz mechanizmy przekazywania informacji pomiędzy kolejnymi etapami wsparcia.

Efekty wdrożenia:

- ❖ zwiększenie spójności działań doradczych realizowanych na różnych etapach edukacji,
- ❖ lepsze wykorzystanie rezultatów wcześniejszych działań doradczych,
- ❖ bardziej świadome podejmowanie decyzji edukacyjnych i zawodowych przez uczestników,
- ❖ ograniczenie powielania działań diagnostycznych i informacyjnych.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ opracowanie regionalnego modelu ścieżki doradczej uczestnika,
- ❖ określenie zakresu działań realizowanych na poszczególnych etapach edukacji,
- ❖ wypracowanie mechanizmów współpracy pomiędzy szkołami podstawowymi, szkołami ponadpodstawowymi, uczelniami oraz instytucjami rynku pracy.

7.2.2 Opracowanie standardów doradztwa zawodowego dla poszczególnych etapów edukacji

Wniosek: Zakres, intensywność i sposób realizacji działań doradczych różnią się pomiędzy instytucjami i poziomami edukacji, co utrudnia budowanie spójnego doświadczenia uczestnika w systemie doradztwa zawodowego.

Rekomendacja: Opracowanie regionalnych standardów doradztwa zawodowego określających minimalny zakres działań doradczych realizowanych na poszczególnych etapach edukacji. Standardy powinny uwzględniać specyfikę rozwoju uczestników, cele doradztwa charakterystyczne dla danego etapu edukacyjnego oraz oczekiwane efekty wsparcia.

Efekty wdrożenia:

- większa spójność usług doradczych realizowanych przez różne instytucje,
- zwiększenie jakości i porównywalności działań doradczych,
- jasne określenie oczekiwanych rezultatów doradztwa na kolejnych etapach edukacji,
- lepsze przygotowanie uczestników do podejmowania kolejnych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- opracowanie katalogu minimalnych działań doradczych dla poszczególnych etapów edukacji,
- określenie rekomendowanych metod i narzędzi pracy,
- przygotowanie wytycznych dotyczących współpracy z rodzicami, pracodawcami i innymi interesariuszami.

7.2.3 Wprowadzenie mechanizmów dokumentowania i wykorzystania efektów doradztwa

Wniosek: Informacje o efektach działań doradczych realizowanych na wcześniejszych etapach edukacji są rzadko wykorzystywane przez instytucje realizujące wsparcie na kolejnych etapach rozwoju uczestnika.

Rekomendacja: Opracowanie rozwiązań umożliwiających dokumentowanie i wykorzystywanie efektów procesu doradczego w kolejnych etapach edukacji i rozwoju zawodowego. Celem tych działań powinno być wspieranie ciągłości procesu doradczego oraz umożliwienie uczestnikom świadomego budowania własnej ścieżki edukacyjno-zawodowej.

Efekty wdrożenia:

- ❖ większa ciągłość procesu doradczego,
- ❖ lepsze wykorzystanie informacji o potencjale, zainteresowaniach i doświadczeniach uczestnika,
- ❖ zwiększenie efektywności działań realizowanych przez kolejne instytucje,
- ❖ ograniczenie konieczności wielokrotnego powtarzania tych samych diagnoz.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ opracowanie wspólnych zasad dokumentowania efektów doradztwa,
- ❖ wypracowanie modelu przekazywania informacji pomiędzy kolejnymi etapami edukacji,
- ❖ rozwijanie narzędzi wspierających uczestników w dokumentowaniu własnego rozwoju edukacyjnego i zawodowego.

7.2.4 Wprowadzenie mechanizmów oceny efektywności doradztwa zawodowego

Wniosek: Ocena działań doradczych koncentruje się obecnie przede wszystkim na liczbie zrealizowanych działań i uczestników, podczas gdy w ograniczonym stopniu analizowane są rzeczywiste rezultaty osiągane przez uczestników.

Rekomendacja: Opracowanie regionalnych mechanizmów monitorowania i oceny efektywności doradztwa zawodowego realizowanego na różnych etapach edukacji. System powinien umożliwiać ocenę zarówno jakości świadczonych usług, jak i efektów osiągniętych przez uczestników w zakresie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Efekty wdrożenia:

- ❖ zwiększenie jakości działań doradczych,

- ❖ możliwość identyfikowania skutecznych rozwiązań i dobrych praktyk,
- ❖ lepsze planowanie działań rozwojowych,
- ❖ wzrost znaczenia rezultatów w ocenie jakości usług doradczych.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ opracowanie zestawu wskaźników efektywności doradztwa zawodowego,
- ❖ prowadzenie badań losów edukacyjnych i zawodowych uczestników,
- ❖ okresowa ewaluacja działań realizowanych przez poszczególne instytucje,
- ❖ wykorzystywanie wyników monitoringu do doskonalenia standardów doradztwa zawodowego.

7.3 Rekomendacje dotyczące dostosowania doradztwa zawodowego do potrzeb rynku pracy

Analiza potrzeb uczestników doradztwa oraz wnioski ze spotkań grupy roboczej wskazują, że jednym z najważniejszych oczekiwań wobec systemu doradztwa zawodowego jest zapewnienie dostępu do aktualnej, wiarygodnej i praktycznej wiedzy o rynku pracy. Dotyczy to zarówno informacji o zawodach, kwalifikacjach i możliwościach rozwoju, jak również wiedzy o rzeczywistych warunkach wykonywania pracy oraz potrzebach pracodawców.

Województwo opolskie dysponuje potencjałem umożliwiającym budowanie silniejszych powiązań pomiędzy systemem doradztwa zawodowego a otoczeniem społeczno-gospodarczym. Wymaga to jednak tworzenia trwałych mechanizmów współpracy angażujących pracodawców, instytucje rynku pracy, szkoły, uczelnie oraz podmioty odpowiedzialne za rozwój kompetencji.

Do najważniejszych wyzwań w obszarze dostosowania doradztwa zawodowego do potrzeb rynku pracy należą:

- ❖ szybkie zmiany kompetencyjne i kwalifikacyjne zachodzące na rynku pracy,
- ❖ ograniczony i nierównomierny przepływ informacji pomiędzy doradztwem zawodowym a pracodawcami,
- ❖ niewystarczające zaangażowanie części pracodawców w realizację działań doradczych,
- ❖ ograniczony dostęp uczestników do praktycznych form poznawania zawodów i środowiska pracy,

- ❖ trudności w zapewnieniu wszystkim doradcom dostępu do aktualnych informacji o rynku pracy,
- ❖ niewystarczające wykorzystanie potencjału lokalnych pracodawców i instytucji funkcjonujących poza największymi ośrodkami miejskimi regionu,
- ❖ konieczność dostosowywania usług doradczych do potrzeb coraz bardziej zróżnicowanych grup uczestników.

7.3.1 Systemowe włączenie pracodawców w realizację działań doradczych

Wniosek: Uczestnicy doradztwa oczekują dostępu do informacji opartych na rzeczywistych doświadczeniach zawodowych oraz aktualnej wiedzy o wymaganiach rynku pracy.

Jednocześnie udział pracodawców w działaniach doradczych ma często charakter okazjonalny i jest uzależniony od indywidualnych inicjatyw poszczególnych instytucji.

Rekomendacja: Budowanie trwałych mechanizmów współpracy pomiędzy interesariuszami systemu doradztwa zawodowego a pracodawcami funkcjonującymi w regionie. Współpraca ta powinna mieć charakter systemowy i obejmować zarówno działania realizowane na poziomie regionalnym, jak i lokalnym. Szczególne znaczenie powinno mieć angażowanie pracodawców reprezentujących branże istotne dla rozwoju gospodarczego województwa opolskiego oraz tworzenie warunków do ich regularnego udziału w działaniach informacyjnych, edukacyjnych i doradczych.

Efekty wdrożenia:

- ❖ zwiększenie aktualności informacji przekazywanych uczestnikom doradztwa,
- ❖ lepsze dopasowanie działań doradczych do potrzeb rynku pracy,
- ❖ rozwój współpracy pomiędzy edukacją i gospodarką,
- ❖ zwiększenie świadomości uczestników dotyczącej realiów wykonywania zawodów.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ tworzenie regionalnych i lokalnych partnerstw pracodawców wspierających doradztwo zawodowe,
- ❖ udział przedstawicieli pracodawców w działaniach informacyjnych i doradczych realizowanych przez szkoły i uczelnie,
- ❖ włączanie pracodawców w planowanie regionalnych inicjatyw dotyczących rozwoju doradztwa zawodowego,
- ❖ rozwijanie współpracy pomiędzy pracodawcami, szkołami, uczelniami i instytucjami rynku pracy.

7.3.2 Rozwijanie praktycznych form poznawania świata pracy

Wniosek: Wiedza o zawodach pozyskiwana wyłącznie poprzez materiały informacyjne lub zajęcia edukacyjne nie zawsze pozwala uczestnikom na świadome planowanie własnej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Szczególnie cenne są doświadczenia umożliwiające bezpośredni kontakt ze środowiskiem pracy i osobami wykonującymi określone zawody.

Rekomendacja: Zwiększanie dostępności praktycznych form poznawania zawodów i środowiska pracy na wszystkich etapach edukacji. Działania te powinny umożliwiać uczestnikom bezpośredni kontakt z pracodawcami oraz poznawanie rzeczywistych warunków wykonywania pracy. Ważnym elementem powinno być wykorzystanie potencjału przedsiębiorstw, instytucji publicznych, Branżowych Centrów Umiejętności oraz uczelni funkcjonujących w regionie.

Efekty wdrożenia:

- ❖ bardziej świadome decyzje edukacyjne i zawodowe,
- ❖ lepsze rozumienie specyfiki poszczególnych zawodów,
- ❖ ograniczenie błędnych wyobrażeń dotyczących rynku pracy,
- ❖ wzrost motywacji do planowania własnego rozwoju.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ rozwijanie wizyt zawodoznawczych u pracodawców,
- ❖ organizacja programów job shadowing,
- ❖ rozszerzanie współpracy szkół i uczelni z przedsiębiorstwami przy realizacji praktyk i staży,
- ❖ organizacja wydarzeń umożliwiających bezpośrednie poznawanie zawodów i środowisk pracy.

7.3.3 Rozwój programów mentoringowych

Wniosek: Uczestnicy doradztwa często poszukują nie tylko informacji o zawodach, ale również możliwości rozmowy z osobami posiadającymi doświadczenie zawodowe w interesujących ich obszarach. Szczególne znaczenie ma możliwość poznania rzeczywistych ścieżek rozwoju zawodowego oraz wyzwań związanych z wykonywaniem określonych zawodów.

Rekomendacja: Tworzenie regionalnych i lokalnych programów mentoringowych umożliwiających kontakt uczestników doradztwa z przedstawicielami różnych zawodów

i branż. Programy te powinny stanowić uzupełnienie tradycyjnych usług doradczych oraz wspierać rozwijanie kompetencji związanych z planowaniem kariery zawodowej, podejmowaniem decyzji edukacyjnych i zawodowych oraz poznawaniem specyfiki różnych środowisk pracy.

Efekty wdrożenia:

- ❖ zwiększenie wiedzy uczestników o możliwościach rozwoju zawodowego,
- ❖ rozwój kompetencji związanych z planowaniem kariery,
- ❖ budowanie relacji pomiędzy edukacją i środowiskiem pracy,
- ❖ zwiększenie motywacji uczestników do podejmowania działań rozwojowych.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ tworzenie regionalnej bazy mentorów reprezentujących różne branże,
- ❖ organizacja programów mentoringowych dla uczniów i studentów,
- ❖ wykorzystanie absolwentów szkół i uczelni jako mentorów wspierających młodszych uczestników,
- ❖ rozwijanie współpracy z organizacjami pracodawców i środowiskami branżowymi.

7.3.4 Wykorzystanie potencjału lokalnych pracodawców i instytucji w działaniach doradczych

Wniosek: Znaczna część działań związanych z poznawaniem zawodów i rynku pracy koncentruje się wokół największych ośrodków miejskich oraz największych pracodawców. Jednocześnie województwo opolskie charakteryzuje się rozproszoną strukturą osadniczą oraz dużym znaczeniem lokalnych przedsiębiorstw, instytucji publicznych i organizacji działających poza głównymi centrami gospodarczymi regionu. Podmioty te stanowią istotne źródło wiedzy o lokalnym rynku pracy oraz możliwościach rozwoju zawodowego mieszkańców.

Rekomendacja: Rozwijanie mechanizmów systematycznego włączania lokalnych pracodawców, instytucji publicznych, organizacji społecznych oraz przedsiębiorstw rodzinnych w działania z zakresu doradztwa zawodowego realizowane na poziomie powiatów i gmin. Szczególne znaczenie powinno mieć wykorzystywanie potencjału podmiotów funkcjonujących poza największymi ośrodkami miejskimi, które często stanowią kluczowych pracodawców i partnerów rozwoju społeczno-gospodarczego na poziomie lokalnym.

Działania te powinny być koordynowane przede wszystkim przez Sieci Powiatowe oraz realizowane we współpracy ze szkołami, instytucjami rynku pracy i jednostkami samorządu terytorialnego. Pozwoli to lepiej powiązać działania doradcze z lokalnymi uwarunkowaniami rynku pracy oraz zwiększyć dostęp uczestników do informacji o możliwościach rozwoju dostępnych w ich najbliższym otoczeniu.

Efekty wdrożenia:

- ❖ lepsze uwzględnianie specyfiki lokalnych rynków pracy w działaniach doradczych,
- ❖ zwiększenie zaangażowania pracodawców w rozwój kompetencji mieszkańców,
- ❖ poprawa dostępności działań zawodoznawczych dla uczestników z mniejszych miejscowości,
- ❖ wzmocnienie współpracy pomiędzy szkołami, samorządami i lokalnymi pracodawcami,
- ❖ większa świadomość możliwości edukacyjnych i zawodowych dostępnych na poziomie lokalnym.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ tworzenie powiatowych baz pracodawców i instytucji współpracujących z systemem doradztwa zawodowego,
- ❖ organizacja lokalnych dni zawodów i spotkań z pracodawcami,
- ❖ rozwijanie wizyt zawodoznawczych realizowanych u lokalnych pracodawców,
- ❖ włączanie przedsiębiorców, rzemieślników, przedstawicieli zawodów oraz instytucji publicznych w działania realizowane przez szkoły i uczelnie,
- ❖ prezentowanie lokalnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych podczas wydarzeń organizowanych przez sieci powiatowe.

7.3.5 Wykorzystanie danych o rynku pracy w planowaniu działań doradczych

Wniosek: Skuteczność doradztwa zawodowego zależy od dostępu do aktualnych informacji dotyczących zmian zachodzących na rynku pracy oraz potrzeb kompetencyjnych pracodawców. Informacje te są gromadzone przez różne instytucje, jednak nie zawsze są wykorzystywane w sposób systematyczny przy planowaniu działań doradczych.

Rekomendacja: Budowanie mechanizmów systematycznego wykorzystywania danych o rynku pracy w planowaniu i realizacji działań doradczych. Szczególną rolę powinny odgrywać informacje gromadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, powiatowe urzędy pracy, pracodawców, uczelnie oraz podmioty odpowiedzialne za rozwój kompetencji.

Istotne jest również rozwijanie umiejętności interpretowania tych danych przez doradców zawodowych oraz wykorzystywania ich w pracy z uczestnikami.

Efekty wdrożenia:

- ❖ zwiększenie trafności informacji przekazywanych uczestnikom,
- ❖ lepsze dopasowanie działań doradczych do potrzeb regionu,
- ❖ szybsze reagowanie na zmiany gospodarcze i technologiczne,
- ❖ wzrost znaczenia danych w planowaniu usług doradczych.

Przykładowe działania wdrożeniowe:

- ❖ przygotowywanie cyklicznych analiz rynku pracy wykorzystywanych przez doradców zawodowych,
- ❖ prezentowanie danych o rynku pracy podczas spotkań sieci współpracy,
- ❖ opracowywanie regionalnych materiałów informacyjnych dotyczących zawodów, kwalifikacji i kompetencji poszukiwanych przez pracodawców,
- ❖ włączanie informacji o trendach rynku pracy do programów rozwoju kompetencji doradców zawodowych.

8 PODSUMOWANIE

Doradztwo zawodowe stanowi jeden z kluczowych elementów wspierających rozwój kapitału ludzkiego, aktywność zawodową mieszkańców oraz dostosowanie kompetencji do potrzeb gospodarki i rynku pracy. Jego znaczenie wykracza poza wspieranie wyborów edukacyjnych młodzieży i obejmuje wszystkie etapy życia, odpowiadając na potrzeby związane z planowaniem kariery, aktywizacją zawodową oraz uczeniem się przez całe życie.

Prace grupy roboczej Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji w województwie opolskim pozwoliły na identyfikację kluczowych interesariuszy systemu doradztwa zawodowego, analizę funkcjonujących mechanizmów współpracy i wymiany informacji, określenie potrzeb różnych grup uczestników doradztwa oraz wypracowanie rekomendacji służących dalszemu rozwojowi systemu.

Przeprowadzona analiza potwierdziła, że województwo opolskie dysponuje znaczącym potencjałem do budowania spójnego i zintegrowanego systemu doradztwa zawodowego. Tworzą go zarówno instytucje edukacyjne, instytucje rynku pracy, pracodawcy, organizacje społeczne i samorządy, jak również funkcjonujące już mechanizmy współpracy, takie jak Wojewódzki Zespół Koordynacji, Sieci Powiatowe, Sieci Współpracy Doradców Zawodowych oraz liczne wydarzenia i inicjatywy realizowane na poziomie regionalnym i lokalnym. Szczególnym atutem regionu jest stosunkowo niewielka skala województwa, sprzyjająca budowaniu bezpośrednich relacji pomiędzy interesariuszami oraz rozwijaniu partnerstw opartych na współpracy i wymianie doświadczeń.

Jednocześnie analiza wykazała potrzebę dalszego wzmacniania współpracy pomiędzy poszczególnymi interesariuszami systemu. Dotyczy to przede wszystkim zapewnienia ciągłości doradztwa zawodowego na kolejnych etapach edukacji i rozwoju zawodowego, usprawnienia przepływu informacji pomiędzy interesariuszami, zwiększenia zaangażowania pracodawców w działania doradcze oraz rozwijania wspólnych standardów jakości usług doradczych.

Istotnym wnioskiem płynącym ze spotkań grupy roboczej jest również konieczność postrzegania doradztwa zawodowego jako procesu towarzyszącego człowiekowi przez całe życie. Potrzeby doradcze mieszkańców województwa opolskiego nie ograniczają się do okresu edukacji szkolnej, ale obejmują także wejście na rynek pracy, rozwój kariery zawodowej, przekwalifikowywanie się, powrót do aktywności zawodowej oraz funkcjonowanie na rynku pracy w późniejszych etapach życia. Oznacza to potrzebę

budowania rozwiązań umożliwiających korzystanie z doradztwa zawodowego przez wszystkich uczestników, niezależnie od wieku, sytuacji zawodowej czy miejsca zamieszkania.

Kluczowym warunkiem dalszego rozwoju systemu jest również wzmacnianie kompetencji doradców zawodowych oraz tworzenie warunków do ich stałego rozwoju zawodowego. Szczególnego znaczenia nabiera rozwijanie współpracy pomiędzy doradcami reprezentującymi różne instytucje, zwiększanie ich kontaktu z rzeczywistym środowiskiem pracy oraz budowanie wspólnych standardów jakości świadczonych usług.

Przedstawione w raporcie rekomendacje tworzą spójną propozycję kierunków rozwoju systemu doradztwa zawodowego w województwie opolskim. Ich wdrażanie może przyczynić się do budowy bardziej zintegrowanego, dostępnego i skutecznego systemu wsparcia mieszkańców regionu w planowaniu ścieżek edukacyjnych i zawodowych, a jednocześnie wzmocnić powiązania pomiędzy edukacją, rynkiem pracy i ideą uczenia się przez całe życie.

Rozwój doradztwa zawodowego powinien być traktowany jako element długofalowej strategii rozwoju regionu. Skuteczny system doradztwa zawodowego wspiera bowiem nie tylko indywidualne decyzje mieszkańców, ale również rozwój gospodarczy województwa, zwiększanie aktywności zawodowej, lepsze dopasowanie kompetencji do potrzeb rynku pracy oraz budowanie kultury uczenia się przez całe życie.