



Badanie zasobów, potencjału i potrzeb poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w województwie pomorskim

Gdańsk, 2025 r.





Spis treści

Wprowadzenie.....	3
Opis metodologii zastosowanej w badaniu oraz opis przebiegu badania	5
Opis wyników badania.....	6
Analiza (identyfikacja i charakterystyka) aktualnie funkcjonujących systemów wsparcia doradców zawodowych świadczących usługi poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych.....	6
ANALIZA WYNIKÓW BADANIA ILOŚCIOWEGO Z DORADCAMI ZAWODOWYMI	19
Miejsce pracy respondentów	19
Rodzaje świadczonych usług – doradztwo online.....	20
Staż pracy.....	21
Kwalifikacje i rozwój zawodowy.....	22
Ocena wiedzy i umiejętności	23
Ocena miejsca pracy	26
Klienci doradców zawodowych.....	28
Stosowane metody i techniki doradztwa	29
Czas poświęcony na klienta	30
Zakres tematyczny pracy doradców zawodowych.....	33
Zmiany w doradztwie zawodowym	34
Współpraca z doradcami z innych instytucji.....	34
Przynależność do organizacji branżowych	34
Znajomość Pomorskiego Systemu poradnictwa Zawodowego.....	34
Współpraca z innymi podmiotami	36
Usprawnienia w zakresie poradnictwa zawodowego	37
Promocja kształcenia całonocnego	37
ANALIZA WYNIKÓW BADANIA ILOŚCIOWEGO Z KLIENTAMI DORADCÓW ZAWODOWYCH	38
Zakres wykorzystania usług doradztwa zawodowego	41
Wymiar ilościowy procesu doradztwa.....	42
Sposoby dotarcia do doradcy oraz charakter otrzymanego wsparcia	45
Ocena usług doradztwa zawodowego	48
Skala zadowolenia z usług doradztwa zawodowego	53
Formy promocji usług poradnictwa zawodowego	54
Badania FGI.....	56
Badania IDI.....	70
Wnioski z badania oraz wyniki analizy SWOT	80
Wnioski i rekomendacje	80
Analiza SWOT.....	82



Propozycje usprawnień w obszarach opisanych w celu głównym badania	84
Spis tabel i wykresów	89
Tabele krzyżowe (ze względu na rodzaj instytucji)	92
Narzędzia badawcze	102

Wprowadzenie

Doradztwo zawodowe stanowi istotną formę wsparcia ukierunkowaną na pomoc w obszarze rozwoju zawodowego. Obejmuje ono zarówno proces wyboru dalszej ścieżki edukacyjnej, jak i planowanie rozwoju kariery lub zmianę miejsca zatrudnienia. Współpraca z doradcą zawodowym umożliwia dokładne rozpoznanie indywidualnych predyspozycji, mocnych stron oraz preferencji związanych z preferowanym środowiskiem pracy. Te elementy są kluczowe w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących przyszłości zawodowej.

Podczas procesu doradztwa zawodowego analizowane są m.in. preferencje zawodowe, kompetencje, a także potencjalne ograniczenia i bariery, które mogą utrudniać rozwój lub przeszkadzać w realizacji określonej ścieżki kariery. Narzędzia diagnostyczne, takie jak testy oceniające osobowość, temperament czy zdolności intelektualne, odgrywają ważną rolę w tym procesie. Umożliwiają one precyzyjne określenie potencjału danej osoby oraz jej predyspozycji do wykonywania określonych zawodów.

Kluczowym aspektem doradztwa zawodowego jest całościowe zrozumienie funkcjonowania osoby korzystającej z tej usługi. Taka kompleksowa analiza pozwala na identyfikację obszarów wymagających wsparcia, jak również na odkrycie zasobów, które mogą być szczególnie przydatne w wybranym zawodzie.

Dzięki systematycznemu i indywidualnemu podejściu doradztwo zawodowe nie tylko wspiera rozwój zawodowy, ale także pomaga w dostosowaniu się do wymagań dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

Głównym celem badania było pozyskanie wiedzy o sytuacji i stanie poradnictwa zawodowego skierowanego do osób dorosłych w województwie pomorskim dla wypracowania usprawnień służących:

- podnoszeniu kompetencji i rozwijaniu warsztatu pracy doradców zawodowych oraz pogłębianiu ich wiedzy o potrzebach pracodawców, w tym w branżach rozwojowych;
- zwiększeniu dostępności, powszechności i jakości usług doradczych w kontekście wspierania mieszkańców w rozwijaniu ich umiejętności;
- rozwojowi współpracy doradców zawodowych z uwzględnieniem Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego (PSPZ).

Cel ten był realizowany przez cele szczegółowe:

1. Diagnoza **potencjału osobowego** (forma zatrudnienia, wymiar czasu pracy, procentowy rozkład czasu pracy na różne zadania w ramach obowiązków zawodowych, forma realizacji usług – online/stacjonarnie) oraz **merytorycznego** (tj. wiedza - w tym m.in. o potrzebach pracodawców i branżach rozwojowych, kwalifikacje, umiejętności, doświadczenia, zrzeszenie w organizacji, certyfikaty).
2. Diagnoza **dobrostanu w pracy** - warunki pracy, myślenie o pracy po pracy, zadowolenie z życia zawodowego, problemy i niedogodności oraz ich dotkliwość.
3. Identyfikacja stosowanych **form, metod i narzędzi** usług doradczych oraz określenie powszechności ich stosowania oraz dostępu do wiedzy.
4. Diagnoza **zakresu świadczonych usług** (rodzaj, zakres tematyczny, ilość godzin/spotkań).
5. Identyfikacja stosowanych **form, narzędzi i środków komunikacji w ramach promocji** (sposoby docierania do klientów) usług poradnictwa zawodowego, intensywności działań promocyjnych i ocena ich skuteczności.

6. Charakterystyka **grup odbiorców** usług poradnictwa zawodowego – charakterystyka klientów korzystających z usług (profil demograficzno-społeczny, zakres udzielanego wsparcia, potrzeby).
7. **Standardy świadczonych usług poradnictwa zawodowego** (identyfikacja, zakres, regulacje, ocena potrzeb zastosowania, określenie stosowanych metod pomiaru satysfakcji) oraz **ich postrzeganie przez odbiorców** (klientów).
8. Diagnoza **potrzeb doradców** w kontekście poprawy jakości świadczonych usług poradnictwa zawodowego (weryfikacja w obszarach wskazanych w celach szczegółowych 1-5).
9. Określenie **potrzeb klientów** odnośnie procesu poradnictwa zawodowego.
10. Diagnoza (mapowanie) **zakresu i poziomu wzajemnej współpracy** osób świadczących usługi poradnictwa zawodowego, w tym w ramach PSPZ oraz **współpracy z pracodawcami**.
11. Diagnoza **stopnia znajomości PSPZ** (zakresu, obszarów współpracy, prowadzonych działań) przez osoby świadczące usługi poradnictwa zawodowego, **ocena dotychczasowych działań PSPZ** przez jego uczestników (korzyści i oczekiwania) oraz **identyfikacja i ocena atrakcyjności PSPZ** dla osób, które nie uczestniczyły dotychczas w działaniach PSPZ.
12. Identyfikacja możliwych do wprowadzenia **usprawnień dla rozwoju poradnictwa zawodowego** oraz wskazanej w pkt.10 **współpracy**.
13. Weryfikacja sposobów i zakresu **upowszechniania idei całonizyjowego kształcenia** podczas procesu poradnictwa zawodowego.

W województwie pomorskim funkcjonuje **Pomorski System Poradnictwa Zawodowego (PSPZ)** - sieć doradców zawodowych z województwa pomorskiego, łącząca pracowników instytucji z obszaru rynku pracy, edukacji oraz wsparcia społecznego.

Celem działalności PSPZ jest budowanie i rozwijanie współpracy pomiędzy doradcami zawodowymi, wymiana doświadczeń i implementowanie dobrych praktyk, podnoszenie jakości usług całonizyjowego poradnictwa zawodowego oraz promocja poradnictwa zawodowego w regionie.

W ramach Pomorskiego Sytemu Poradnictwa Zawodowego, koordynowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, doradcy zawodowi w regionie doskonalą swoje kompetencje, współpracują i wspólnie realizują inicjatywy z zakresu poradnictwa zawodowego.

Główne obszary działań:

- **organizacja wydarzeń** mających na celu podnoszenie jakości usług całonizyjowego poradnictwa zawodowego - doskonalenie kompetencji i popularyzowanie nowatorskich metod i narzędzi pracy doradców zawodowych (**szkoleń stacjonarnych i webinarów, konferencji, seminariów**),
- **organizacja spotkań subregionalnych**, w ramach, których doradcy zawodowi sieciują się, wymieniają się doświadczeniami, dzielą się wiedzą oraz podejmują wiele innych działań, podnoszących jakość ich pracy,
- **rozwijanie współpracy doradców zawodowych z pracodawcami** poprzez organizację wizyt studyjnych w firmach (dostęp do aktualnej wiedzy, informacji o potrzebach kadrowych i przebiegu rekrutacji u konkretnych pracodawców),
- **organizacja i promocja eventów o wymiarze regionalnym**, mających na celu wspieranie mieszkańców Pomorza w rozwoju osobistym i zawodowym (m.in.: Marzec na obcasach, Projekt Kariery, Pomorski Dzień Przedsiębiorczości)

Opis metodologii zastosowanej w badaniu oraz opis przebiegu badania

W przedmiotowym projekcie zrealizowany został katalog badań jakościowych i ilościowych obejmujących zarówno dane wywołane, jak i zastane. Badanie objęło 3 grupy respondentów:

Grupa 1	Doradcy zawodowi pracujący w instytucjach publicznych na terenie województwa pomorskiego, tj. • Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku (WUP), • powiatowe urzędy pracy (PUP), • akademickie biura karier (ABK), • Ochotnicze Hufce Pracy (OHP), • centra integracji społecznej (CIS).	
Grupa 2	Specjaliści świadczący usługi z obszaru poradnictwa zawodowego i rozwoju osobistego poza instytucjami publicznymi z siedzibą na terenie województwa pomorskiego: • pracujący w agencjach zatrudnienia, • pracujący w NGO, • pozostali specjaliści, m.in. coachowie kariery, doradcy kariery, psychologowie biznesu.	Specjaliści z GRUPY 2 świadczący przynajmniej dwie spośród poniższych form wsparcia z obszaru poradnictwa zawodowego i rozwoju osobistego: • określanie i rozwijanie potencjału osobistego/zawodowego, z wykorzystaniem indywidualnej/grupowej metody pracy oraz uwzględniając aktualne i prognozowane potrzeby rynku pracy, • pomoc w określaniu celów zawodowych (zarówno krótko- jak i długoterminowych), zdefiniowaniu priorytetów i znalezieniu kierunku rozwoju kariery zawodowej, • identyfikacja obszarów doskonalenia oraz możliwości rozwijania umiejętności zawodowych, • projektowania procesów reskillingu i upskillingu, • tworzenie CV, przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych.
Grupa 3	Osoby, które korzystały z usług doradców zawodowych z GRUPY 1 (PUP/WUP, OHP/ABK) i specjalistów z GRUPY 2, w okresie co najwyżej 6 miesięcy przed realizacją badania.	

Zastosowano poniższe techniki badawcze:

- **Badanie desk research** (pol. *badanie źródeł wtórnych*) to metoda badawcza polegająca na analizie i interpretacji dostępnych danych wtórnych, które zostały wcześniej zebrane i opublikowane przez inne podmioty lub w ramach wcześniejszych badań. Celem badania desk research jest wykorzystanie istniejących zasobów informacyjnych w celu zdobycia wiedzy, identyfikacji trendów, weryfikacji hipotez lub przygotowania podstaw dla dalszych etapów badania.
- **Badanie CATI** (ang. Computer-Assisted Telephone Interviewing) to metoda zbierania danych w badaniach społecznych, marketingowych i opinii publicznej, polegająca na przeprowadzaniu wywiadów telefonicznych z respondentami przy użyciu systemu komputerowego wspomagającego proces zadawania pytań oraz rejestrowania odpowiedzi.
- **Badanie FGI** (ang. *Focus Group Interview*, pol. *zogniskowany wywiad grupowy*) to metoda jakościowego zbierania danych badawczych, polegająca na przeprowadzeniu moderowanej dyskusji w małej grupie uczestników, dobranej na podstawie określonych kryteriów. Celem badania FGI jest eksploracja poglądów, opinii, postaw lub doświadczeń uczestników wobec określonego tematu, produktu, usługi lub zagadnienia, w celu zrozumienia motywacji, potrzeb lub barier stojących za ich zachowaniami.
- **Badanie IDI** (ang. *In-Depth Interview*, pol. *indywidualny wywiad pogłębiony*) to metoda jakościowego badania danych, polegająca na przeprowadzeniu bezpośredniego,

ustrukturyzowanego, częściowo ustrukturyzowanego lub swobodnego wywiadu między badaczem (moderator) a jednym respondentem. Celem badania IDI jest głębokie zrozumienie postaw, opinii, motywacji, doświadczeń lub przekonań jednostki w odniesieniu do wybranego tematu lub zagadnienia, przy jednoczesnym zapewnieniu elastyczności w eksploracji interesujących wątków.

- **Badanie panel ekspertów** to metoda badawcza polegająca na zorganizowaniu procesu systematycznej wymiany wiedzy, opinii i doświadczeń pomiędzy grupą ekspertów w celu uzyskania pogłębionych i wieloaspektowych informacji na temat określonego zagadnienia, prognozowania zjawisk, identyfikowania problemów lub opracowywania rekomendacji. Eksperti są dobierani ze względu na swoje specjalistyczne kompetencje, doświadczenie zawodowe lub naukowe w badanym obszarze.

	badanie ilościowe CAPI/CATI	badanie jakościowe FGI
Grupa 1		
WUP	8	1
PUP	53	1
ABK	23	1
OHP	14	1
CIS	17	1
Grupa 2		
Agencje zatrudnienia	38	1
NGO	30	1
pozostali	54	x

Grupa 3	badanie ilościowe CATI	badanie jakościowe IDI
klienci WUP	31	2
klienci PUP	119	2
klienci OHP	28	2
klienci ABK	22	2
klienci CIS	x	2
klienci agencje zatrudnienia	x	2
klienci NGO	x	2
klienci pozostałych doradców	x	2

Opis wyników badania

Analiza (identyfikacja i charakterystyka) aktualnie funkcjonujących systemów wsparcia doradców zawodowych świadczących usługi poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych

Analiza aktualnie funkcjonujących systemów wsparcia doradców zawodowych świadczących usługi poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych, realizowana w kontekście regionalnym w Polsce, obejmuje działania mające na celu wspieranie doradców w ich codziennej pracy. W niniejszym raporcie przedstawiono przegląd systemów wsparcia działających na poziomie wojewódzkim, z wyłączeniem tych skierowanych wyłącznie do doradców pracujących w systemie edukacji na poziomie ponadpodstawowym.

Obecne programy wspierające rozwój systemów wsparcia doradców zawodowych w pozostałych województwach finansowane są głównie w ramach działania Krajowego Planu Odbudowy (KPO) pt. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”. Stanowią kluczowy aspekt integracji i podnoszenia jakości usług doradczych. Środki przyznane na realizację tych programów otrzymały wszystkie 16 województw – mniej więcej w podobnym zakresie finansowym – ok. 21,5 mln zł, oprócz Świętokrzyskiego, które otrzymało 16,2 mln zł.

Większość województw rozpoczęła już działania w zakresie budowy systemów wsparcia doradców zawodowych, których celem jest rozwój kompetencji doradców oraz ułatwienie współpracy międzyinstytucjonalnej. Jednak nie wszystkie województwa wdrożyły takie rozwiązania bądź brakuje publicznych informacji na ten temat.

W dalszej części raportu szczegółowo omówiono te regiony, które już realizują projekty mające na celu wsparcie doradców zawodowych oraz podniesienie jakości poradnictwa zawodowego w Polsce.

1. DOLNOŚLĄSKI SYSTEM WSPARCIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

Dolnośląska Sieć Poradnictwa Zawodowego to inicjatywa realizowana w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych, w Województwie Dolnośląskim”. Projekt ten jest realizowany od 1 stycznia 2023 roku do 31 sierpnia 2026 roku, z dofinansowaniem Unii Europejskiej w wysokości 21, 5 mln zł, z czego 2,9 mln zł przeznaczonych jest na zadania realizowane przez Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy (DWUP).

Cele projektu:

- **Budowa systemu koordynacji działań** poprzez skoncentrowanie się na wsparciu uczenia się przez całe życie oraz dostosowaniu kształcenia i szkoleń do potrzeb rynku pracy i zmian społecznych.
- **Upowszechnianie uczenia się przez całe życie** poprzez promowanie idei ciągłego rozwoju kompetencji zawodowych i osobistych.
- **Wspieranie wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030** poprzez koordynację i monitorowanie działań na poziomie województwa dolnośląskiego w ramach polityki publicznej ZSU 2030.

Główne działania w ramach projektu dot. doradztwa zawodowego:

1. Tworzenie rozwiązań organizacyjnych wspierających rozwój doradztwa zawodowego w regionie, w tym budowa sieci współpracy doradców z różnych branż, rozwijanie istniejących sieci oraz tworzenie nowych metod i narzędzi.
2. Wypracowanie innowacyjnych narzędzi i metod współpracy z pracodawcami na rzecz rozwoju umiejętności pracowników, zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie oraz kształcenia pozaformalnego i nieformalnego.
3. Działania na rzecz promowania uczenia się przez całe życie, ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju umiejętności STEM (nauka, technologia, inżynieria, sztuka, matematyka) oraz tworzenie klastra Akademickich Biur Karier.

Realizatorzy projektu:

- **Lider projektu:** Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego.
- **Realizatorzy:** Dolnośląski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli, Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy.

- **Partnerzy:** Agencja Rozwoju Regionalnego ARLEG, Politechnika Wrocławska.

Projekt opiera się na działaniach Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK), powołanego przez Zarząd Województwa Dolnośląskiego, który ma na celu skoordynowanie działań różnych podmiotów na rzecz rozwijania umiejętności w regionie.¹

2. MAŁOPOLSKI SYSTEM WSPARCIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

Małopolskie Partnerstwo na rzecz Kształcenia Ustawicznego (MPKU) to inicjatywa zrzeszająca około 100 instytucji z obszaru pracy, edukacji i szkoleń, działająca od 2008 r.. Jego głównym celem jest wspieranie rozwoju kompetencji mieszkańców Małopolski w każdym wieku.

W jaki sposób MPKU realizuje swoje cele?

- Partnerzy MPKU wspólnie ustalają priorytety i planują działania na każdy rok.
- MPKU stoi za takimi inicjatywami jak cykl konferencji "Małopolska Otwarta na Wiedzę", "Małopolski Dzień Uczenia się przez całe życie", program "Edukacyjna Gmina Małopolski" oraz serwis "Małopolski Pociąg do Kariery".
- MPKU brało udział w tworzeniu m.in. Małopolskich Standardów Usług Edukacyjno-Szkoleniowych, Festiwalu Zawodów w Małopolsce, Podmiotowego Systemu Finansowania Szkoleń w Małopolsce, Metody Bilansu Kompetencji oraz Krajowego Systemu Kwalifikacji.
- MPKU aktywnie wspiera ideę uczenia się przez całe życie, dążąc do stworzenia sprzyjających warunków do rozwoju umiejętności Małopolan.

Rezultaty:

- Stała współpraca ponad 100 instytucji
- Regularne szkolenia i warsztaty dla doradców
- Wypracowane standardy świadczenia usług doradczych

Rola Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie:

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie pełni funkcję koordynatora MPKU. Do jego zadań należy m.in.:

- Prowadzenie Biura Partnerstwa.
- Organizacja Walnego Zgromadzenia, Rady Programowej i spotkań partnerskich.
- Utrzymywanie kontaktu z Partnerami i dbanie o relacje między nimi.
- Zarządzanie listą członków MPKU.

MPKU obecnie jest finansowane ze środków KPO.²³

3. ŚLĄSKI SYSTEM WSPARCIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

1. Województwo śląskie przeznaczyło środki z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 na rozwój systemu wsparcia doradców zawodowych w ramach **Działania 5.6 Szkolenia dla pracowników IRP** (Instytucji Rynku Pracy).

Budowanie sieci współpracy w ramach projektu realizowane jest poprzez:

- Organizację szkoleń i działań podnoszących kompetencje pracowników instytucji rynku pracy w zakresie obsługi klientów.

¹ <https://spz.dwup.pl/o-projekcie/>, dostęp dn. 17.11.24 r.

² <https://wupkrakow.praca.gov.pl/malopolskie-partnerstwo-na-rzecz-ksztalcenia-ustawicznego>, dostęp dn. 16.11.24 r.

³ <https://www.malopolskauczy.pl>, dostęp dn. 16.11.24 r.

- Tworzenie i rozwijanie sieci współpracy wśród pracowników IRP poprzez wspólne szkolenia i wymianę doświadczeń.
- Nacisk na budowanie kompetencji w zakresie świadczenia usług w sposób zindywidualizowany.

Uczestnicy sieci współpracy:

- Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy
- Pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy
- Pracownicy Ochotniczych Hufców Pracy
- Pracownicy agencji zatrudnienia
- Pracownicy instytucji szkoleniowych

WUP pełni rolę koordynatora projektu, odpowiadając za:

- Organizację szkoleń i działań podnoszących kompetencje.
- Koordynację współpracy między instytucjami.
- Monitorowanie jakości świadczonych usług.
- Ewaluację podejmowanych działań⁴.

2. W ramach Działania 5.8 „**Budowanie sieci współpracy międzyinstytucjonalnej i promocji w zakresie poradnictwa zawodowego**” województwo śląskie ma na celu stworzenie zintegrowanego systemu wsparcia dla doradców zawodowych świadczących usługi dla osób dorosłych. Inicjatywa ta jest odpowiedzią na dynamiczne zmiany na rynku pracy oraz potrzebę dostosowania kompetencji doradców do aktualnych wymagań pracodawców.

Główne założenia projektu:

- Stworzenie sieci współpracy poprzez integrację instytucji z sektora oświaty, szkolnictwa wyższego, rynku pracy oraz innych podmiotów realizujących zadania z zakresu poradnictwa zawodowego.
- Opracowanie zasad współpracy międzyinstytucjonalnej oraz stworzenie platformy internetowej umożliwiającej wymianę informacji, dobrych praktyk i narzędzi do określania predyspozycji zawodowych.
- Wypracowanie standardów postępowania w pracy z różnymi grupami odbiorców, w tym osobami młodymi oraz 50+, co ma na celu ujednolicenie i podniesienie jakości świadczonych usług doradczych.
- Organizacja szkoleń dla przedstawicieli instytucji realizujących zadania z zakresu poradnictwa zawodowego, mających na celu podniesienie kompetencji doradców oraz wdrożenie opracowanych standardów.

Oczekiwane rezultaty:

- Zwiększenie efektywności poradnictwa - dzięki zintegrowanej sieci współpracy i ujednoliconym standardom, doradcy zawodowi będą mogli skuteczniej wspierać osoby dorosłe w planowaniu kariery zawodowej.
- Dostosowanie usług do potrzeb rynku - lepsza komunikacja między instytucjami pozwoli na szybsze reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy oraz dostosowanie oferty poradnictwa do aktualnych wymagań.

⁴ <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/nabory/56-szkolenia-dla-pracownikow-irp/>, dostęp dn. 17.11.24 r.

- Podniesienie kompetencji doradców - szkolenia i dostęp do nowoczesnych narzędzi umożliwią doradcom zawodowym rozwój umiejętności niezbędnych do efektywnej pracy z dorosłymi klientami.

3. **Ponadto w Katowicach działa Regionalny Ośrodek Metodyczno-Edukacyjny „Metis”, który jest publiczną placówką doskonalenia nauczycieli w województwie śląskim.**

Jego misją jest przygotowanie środowiska oświatowego do realizacji celów edukacyjnych nowoczesnej szkoły, dostosowanej do dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości oraz wymagań społeczeństwa wiedzy i cyfrowego.

Ośrodek koncentruje się na kompleksowym doskonaleniu umiejętności dydaktycznych, wychowawczych i doradczych nauczycieli oraz innych pracowników oświaty. Działania te obejmują organizację szkoleń, warsztatów, konferencji oraz programów wspierających rozwój kompetencji zawodowych. Współpracując z różnorodnymi instytucjami edukacyjnymi i społecznymi, „Metis” dąży do integracji środowiska oświatowego oraz promowania innowacyjnych metod nauczania i wychowania.

W kontekście analizy systemu wsparcia doradców zawodowych w województwie śląskim, warto podkreślić, że „Metis” odgrywa kluczową rolę w rozwijaniu kompetencji doradców poprzez różnorodne inicjatywy i programy:

- Regionalne Forum Doradztwa Zawodowego (RFDZ) - inicjatywa która ma na celu rozwijanie kompetencji doradców zawodowych w zakresie preorientacji, orientacji i doradztwa zawodowego. Forum dostarcza aktualnych informacji o zawodach i rynku pracy, organizuje konferencje, warsztaty oraz udostępnia materiały edukacyjne wspierające doradców w ich codziennej pracy.
 - Publikacje i materiały edukacyjne - „Metis” oferuje publikacje, takie jak m.in. „Praca z klientem dorosłym”, które zawierają konkretne narzędzia, ćwiczenia i zadania do wykorzystania przez doradców zawodowych podczas pracy z dorosłymi klientami. Publikacje te dostarczają wskazówek dotyczących różnych obszarów i form pracy doradczej oraz sposobów budowania relacji sprzyjających zmianie.
 - Szkolenia i kursy doskonalące - ośrodek prowadzi szkolenia i kursy doskonalące, dla doradców zawodowych oraz nauczycieli realizujących zadania z zakresu poradnictwa zawodowego. Działania te wpisują się w misję ROM-E „Metis”, polegającą na przygotowaniu środowiska oświatowego do realizacji celów edukacyjnych nowoczesnej szkoły, przygotowującej do życia w zmieniającej się rzeczywistości.
4. projekt **"Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie"**, który ma na celu usprawnienie i integrację działań edukacyjnych na poziomie regionalnym.

W ramach projektu powołano Wojewódzki Zespół Koordynacji (WZK), który zajmuje się wdrażaniem strategii edukacyjnych w regionie. Zorganizowano również spotkania i warsztaty mające na celu omówienie strategii oraz działań edukacyjnych, a także zacieśnienie współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, rynkiem pracy i innymi interesariuszami. Projekt obejmuje działania takie jak budowanie partnerstw, organizowanie wspólnych inicjatyw, a także monitorowanie efektywności podejmowanych działań.

4. **WIELKOPOLSKI SYSTEM WSPARCIA DORADZTWA ZAWODOWEGO**

W ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” w województwie wielkopolskim, celem jest stworzenie zintegrowanego systemu wsparcia dla doradców zawodowych oraz osób dorosłych. Projekt ten odpowiada na potrzebę dostosowania edukacji do wymagań rynku pracy oraz promowania idei uczenia się przez całe życie.

Główne założenia projektu:

- Budowa systemu koordynacji, - wdrożenie innowacyjnych mechanizmów współpracy między instytucjami zajmującymi się kształceniem zawodowym, szkolnictwem wyższym oraz edukacją dorosłych, co sprzyja odporności i doskonałości w edukacji.
- Funkcjonowanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK), pełniącego rolę doradczą, wspierając wdrażanie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030. W skład WZK wejdą przedstawiciele kluczowych instytucji edukacyjnych i gospodarczych, a jego działania będą obejmować opracowywanie raportów, analiz oraz rekomendacji.
- Realizacja kampanii promocyjno-informacyjnej -zachęcanie mieszkańców do ciągłego zdobywania nowych umiejętności zawodowych i społecznych poprzez różnorodne kanały komunikacji.
- Program „Na starcie do kariery” -przygotowanie materiałów warsztatowych oraz poradników dla doradców zawodowych i rodziców, wspierających młodzież w wyborze ścieżki edukacyjnej.
- Wielkopolski Festiwal Zawodów - promocja idei uczenia się przez całe życie oraz organizację konkursów branżowych, które mają wyłonić liderów działań w tej dziedzinie.

Oczekiwane rezultaty:

- Powołanie i funkcjonowanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji.
- Opracowanie strategicznego dla Wielkopolski dokumentu – Zoperacjonalizowanego. Programu Wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030.

Podmioty realizujące projekt:

- Centrum Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego w Kaliszu.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu.
- Departament Edukacji i Nauki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu (**Nadzór**)⁵.

5. WARMIŃSKO-MAZURSKI SYSTEM WSPARCIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

Województwo warmińsko-mazurskie również realizuje projekt w ramach Krajowego Planu Odbudowy (KPO) pod nazwą „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

Główne założenia projektu:

- Powołanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK), pełniącego rolę organu wspierającego wdrażanie, koordynację i monitorowanie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 w województwie warmińsko-mazurskim. Zespół ten nadzoruje rozwój systemu wsparcia doradców zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem poradnictwa dla osób dorosłych.

⁵ <https://cwrkdiz.kalisz.pl/projekty/kpo/zbudowanie-systemu-koordynacji-i-monitorowania-regionalnych-dzialan-na-rzecz-ksztalcenia-zawodowego-szkolnictwa-wyzszego-oraz-uczenia-sie-przez-cale-zycie-w-tym-uczenia-sie-doroslych-w-wojewodztwie/>

- Organizacja spotkań i warsztatów, które mają na celu omówienie strategii i działań związanych z edukacją oraz wsparciem doradców zawodowych w regionie, w tym przygotowanie doradców do pracy z dorosłymi klientami.
- Współpraca z instytucjami edukacyjnymi i rynkiem pracy poprzez zaangażowanie przedstawicieli urzędu marszałkowskiego, szkół, uczelni wyższych, instytucji związanych z rynkiem pracy oraz przedsiębiorstw działających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego.

Budowanie systemu wsparcia doradców zawodowych będzie się odbywało poprzez:

- Stworzenie nowoczesnego Centrum Rozwoju Kompetencji i wzmocnienie partnerstwa regionalnego ds. koordynacji usług doradczych na poziomie lokalnym i regionalnym dla wszystkich interesariuszy.
- Dopasowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy, dzięki analizowaniu kwestii wpływających na politykę edukacyjną oraz kreowanie inicjatyw mających na celu efektywne wdrażanie mechanizmów współpracy i koordynacji, co obejmuje dostosowanie kompetencji doradców zawodowych do aktualnych potrzeb osób dorosłych na rynku pracy.
- Upowszechnianie uczenia się przez całe życie dzięki przygotowaniu kadr i społeczeństwa do zachodzących zmian poprzez promowanie idei kształcenia przez całe życie, w tym zwiększenia dostępności poradnictwa zawodowego dla dorosłych, które wspiera ich w procesie planowania kariery oraz rozwoju zawodowego.

Projekt będzie realizowany do 30 czerwca 2026 r., a jego efektem ma być zintegrowany system wsparcia doradców zawodowych, dostosowany do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy i społeczeństwa, ze szczególnym uwzględnieniem dorosłych klientów korzystających z usług poradnictwa zawodowego.

Realizatorami działań pilotażowych są:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie,
- Szkoła Policealna im. prof. Zbigniewa Religi w Olsztynie.⁶

6. LUBUSKI SYSTEM WSPARCIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

Lubuska Sieć Doradców Zawodowych to przedsięwzięcie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze, mające na celu integrację i rozwój środowiska doradców zawodowych oraz personalnych w województwie lubuskim. Sieć powstała w ramach projektu „Umiejętności tworzą możliwości”, finansowanego z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO), i stanowi trwały efekt realizacji tego projektu.

Oferta skierowana jest do:

- doradców zawodowych, którzy chcą mieć wpływ na kierunki rozwoju doradztwa zawodowego oraz budowanie silnej pozycji tego zawodu,
- doradców personalnych, którzy chcą włączyć się w przygotowanie kadry dla lubuskiego rynku pracy.

Zadania:

- networking,
- integrowanie środowiska doradców zawodowych i doradców personalnych poprzez spotkania dobrych praktyk,

⁶ <https://warmia.mazury.pl/fundusze-europejskie2/krajowy-plan-odbudowy/dzialania-na-rzecz-edukacji/informacje-o-projekcie>, dostęp d. 17.11.24 r.



- rozwój umiejętności interpersonalnych i zawodowych niezbędnych w życiu zawodowym
- upowszechnianie i tworzenie narzędzi pracy doradcy zawodowego i personalnego,
- konferencje,
- wsparcie eksperckie dla doradców zawodowych,
- specjalistyczne szkolenia,
- budowanie stałej współpracy doradców zawodowych z personalnymi oraz z pracodawcami.⁷

7. PODLASKI SYSTEM WSPARCIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

Województwo podlaskie realizuje projekt „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”, który jest częścią Krajowego Planu Odbudowy. Projekt trwa od kwietnia 2023 r. do czerwca 2026 r., ma na celu stworzenie trwałego systemu koordynacji działań wspierających uczenie się przez całe życie, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia zawodowego i szkolnictwa wyższego.

Wsparcie w projekcie obejmuje:

- powołanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK) - przedstawiciele podmiotów i instytucji działających na rzecz rozwijania umiejętności w województwie podlaskim, reprezentujący pięć filarów tj. oświata, gospodarka, zarządzanie strategiczne, fundusze europejskie i dialog społeczny,
- stworzenie sieci współpracy, wymiany doświadczeń doradców zawodowych i pracodawców oraz monitoring efektywności systemu doradztwa zawodowego i systemu kształcenia;

Zakres oraz przewidywane rezultaty działań:

- Opracowanie zoperacjonalizowanego programu wdrożeniowego,
- Realizację analiz i badań rekomendowanych przez przedstawicieli podmiotów i instytucji działających na rzecz rozwijania umiejętności w województwie Podlaskim i wchodzącym w skład Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji,
- Działania wspierające wymianę wiedzy i doświadczeń członków WZK,
- Budowa mechanizmu współpracy w obszarze kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego, uczenia się przez całe życie, realizowana poprzez powołanie Podlaskiej Sieci Rozwoju Kształcenia (PSRK) oraz Sieci Doradztwa Zawodowego (SDZ) - działającej w ramach PSRK. W ramach zadania zostaną stworzone lokalne sieci współpracy w trzech subregionach.
- Powołanie Zespołu ds. analizy dostosowania edukacji zawodowej do potrzeb rynku pracy w województwie podlaskim, którego zadaniem będzie wypracowanie systemu koordynacji działań w regionie w zakresie wsparcia kształcenia zawodowego, poprzez wypracowanie standardów rozwijania współpracy szkół zawodowych z otoczeniem społeczno-gospodarczym, w tym głównie z pracodawcami, w celu lepszego dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Promocja kształcenia zawodowego oraz idei uczenia się przez całe życie.⁸

8. LUBELSKI SYSTEM WSPARCIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

⁷ <https://wupzielonagora.praca.gov.pl/lubuska-siec-doradcow-zawodowych> , dostęp dn. 17.11.24 r.

⁸ <https://podlaskie.eu/urząd/departamenty/est/projekt-zbudowanie-systemu-koordynacji-i-monitorowania-regionalnych-dzialan-na-rzecz-ksztalcenia-zawodowego-szkolnictwa-wyzszego-oraz-uczenia-sie-przez-cale-zycie-w-tym-uczenia-sie-doroslych.html> , dostęp dn. 17.11.24 r.

Projekt „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” w ramach Krajowego Planu Odbudowy realizuje Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Działania na rzecz sieciowania doradców zawodowych:

1. Funkcjonowanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK), w tym opracowywanie analiz i raportów dotyczących polityki rozwoju umiejętności, w tym uczenia się przez całe życie w regionie.
2. Wspieranie polityki edukacyjnej regionu:
 - Stworzenie regionalnej sieci współpracy na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego, łączącej edukację, biznes i rynek pracy.
 - Organizacja konferencji i spotkań roboczych inauguracyjne oraz cykliczne spotkania grup tematycznych, mające na celu promowanie współpracy międzysektorowej.
3. Koordynacja działań w zakresie doradztwa zawodowego:
 - Wdrażanie rozwiązań pilotażowych, tj. „Kupon Doradztwa Zawodowego”, mający na celu ułatwienie dostępu do usług doradczych.
 - Tworzenie sieci współpracy doradców zawodowych i wymiany doświadczeń na różnych poziomach edukacji oraz w instytucjach rynku pracy.
4. Promocja kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie, poprzez konferencje, seminaria i inne wydarzenia mające na celu promowanie idei uczenia się przez całe życie oraz kształcenia zawodowego.⁹

9. ZACHODNIOPOMORSKI SYSTEM WSPARCIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie realizuje projekt „Zachodniopomorski System Wsparcia Kształcenia Ustawicznego”, którego celem jest budowa systemu koordynacji działań w województwie, zorientowanego na wsparcie uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych. Projekt ten jest finansowany ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności w ramach inwestycji A3.1.1.

Działania wspierające doradców zawodowych:

- Utworzenie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK), składającego się z reprezentantów podmiotów i instytucji z pięciu kluczowych dla rozwoju filarów: oświata, gospodarka, zarządzanie strategiczne, fundusze europejskie, dialog społeczny.
- Przeprowadzenie badań społecznych dotyczących m.in. instytucji edukacyjnych, publicznych służb zatrudnienia i innych podmiotów rynku pracy, a ich wyniki przyczynią się do utworzenia systemu monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje oraz kompetencje zawodowe w województwie zachodniopomorskim.
- Planowane jest nawiązanie współpracy sieci doradców zawodowych zatrudnionych w różnych instytucjach zajmujących się całonocnym poradnictwem zawodowym, co zaowocuje powstaniem inicjatyw wspierających szkoły i uczniów w doborze ścieżki kariery, a także dostosowanie doradztwa zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz promocję szkolnictwa zawodowego.
- Opracowanie regionalnego programu wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030, który będzie stanowił szerokie i efektywne upowszechnianie głównych założeń Zintegrowanej

⁹ <https://wuplublin.praca.gov.pl/lifelong-learning>, dostęp dn. 17.11.24 r.

Strategii Umiejętności 2030 oraz Lifelong Learning (LLL), co przyczyni się do zwiększenia świadomości społecznej, aktywnego zaangażowania interesariuszy oraz pełnej realizacji celów edukacyjnych i rozwojowych regionu.¹⁰

10. OPOLSKI SYSTEM WSPARCIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

W województwie opolskim realizowane są inicjatywy wspierające doradców zawodowych świadczących usługi dla osób dorosłych, także w ramach Krajowego Planu Odbudowy (KPO).

Regionalne Centrum Rozwoju Edukacji w Opolu realizuje projekt „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”. Celem projektu jest budowa systemu koordynacji działań w województwie opolskim, zorientowanych na wsparcie uczenia się przez całe życie, w tym dorosłych, kształcenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego.

Zadania realizowane w ramach projektu:

- Powołanie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. Uczenia się Przez Całe Życie (WZK) jako podmiotu wspierającego politykę uczenia się przez całe życie w regionie;
- Kompleksowe badania związane z problematyką kształcenia ustawicznego i doradztwa zawodowego w województwie opolskim;
- Utworzenie oraz rozwijanie systemu sieciowania w ramach wsparcia doradztwa zawodowego w powiatach;
- Promocja uczenia się przez całe życie oraz kształcenia zawodowego poprzez m.in. stworzenie portalu internetowego, mobilnego punktu upowszechniania idei uczenia się przez całe życie (*Edubus*), realizację kampanii wizerunkowo-informacyjnej;
- Działania upowszechniające oraz promujące informacje o ofercie instytucji dot. uczenia się przez całe życie formalnego i nieformalnego, w tym osób dorosłych oraz doradztwa zawodowego.¹¹

11. ŁÓDZKI SYSTEM WSPARCIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

Projekt „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” realizowany w województwie łódzkim ma na celu stworzenie spójnego systemu wspierającego edukację i rozwój kompetencji mieszkańców regionu.

Główne cele projektu:

- **Ustanowienie mechanizmów współpracy** między instytucjami edukacyjnymi, pracodawcami oraz organizacjami społecznymi w celu lepszego dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.
- **Wprowadzenie systemu monitorowania** jakości i efektywności kształcenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego, co pozwoli na bieżące dostosowywanie programów nauczania do zmieniających się wymagań gospodarki.

¹⁰ https://www.wup.pl/pl/projekty_wlasne/zachodniopomorski-system-wsparcia-krztacenia-ustawicznego/, dostęp dn. 17.11.24 r.

¹¹ https://wupopole.praca.gov.pl/wyniki-wyszukiwania/rezultat-wyszukiwania/?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_assetEntryId=24205829&_101_type=content&_101_urlTitle=24205825-wsparcie-rozwoju-nowoczesnego-ksztalcenia-zawodowego-szkolnictwa-wyzszego-oraz-uczenia-sie-przez-cale-zycie, dostęp dn. 17.11.24 r.

- Zachęcanie mieszkańców regionu do ciągłego podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowych umiejętności poprzez **organizację szkoleń, warsztatów oraz kampanii informacyjnych**.

Kluczowe działania w ramach projektu dotyczące **systemu wsparcia doradców zawodowych dotyczą organizacji programów szkoleniowych podnoszących kompetencje doradców zawodowych**.¹²

12. PODKARPACKI SYSTEM WSPARCIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

Projekt „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” realizowany przez **Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie** ma na celu stworzenie spójnego systemu wspierającego edukację i rozwój kompetencji mieszkańców regionu.

Zadania realizowane w ramach projektu:

I. Wspieranie polityki edukacyjnej regionu województwa na potrzeby przygotowania kadr dla gospodarki regionu i uczenia się przez całe życie, w tym podejmowanie działań mających na celu m.in.:

1. konsolidację przedsięwzięć realizowanych w regionie przez podmioty działające na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i uczenia się przez całe życie oraz inicjowanie działań w tym zakresie,
2. wspieranie sieci współpracy i wymiany doświadczeń organów prowadzących szkoły prowadzące kształcenie zawodowe, uczelni, instytucji rynku pracy, podmiotów działających w obszarze edukacji oraz przedsiębiorców na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności regionalnego kształcenia zawodowego,
3. animowanie współpracy pomiędzy szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe, uczelniami i pracodawcami na rzecz kształcenia zawodowego,
4. wspieranie polityki uczenia się przez całe życie w regionie, w tym mechanizmów wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 wypracowanych na poziomie krajowym, w tym zagospodarowania funduszy krajowych i europejskich na rzecz rozwoju umiejętności,
5. opracowanie zoperacjonalizowanych programów wdrożeniowych ZSU 2030 na poziomie regionalnym,
6. rozwój kształcenia zawodowego w regionie, w tym zorientowanie tego kształcenia na potrzeby branż kluczowych, regionalnych inteligentnych specjalizacji poprzez m.in. dalsze dostosowywanie kierunków kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji oraz wspierania innowacyjności,
7. upowszechnianie zmian w kształceniu zawodowym służących wzmocnieniu współpracy szkół z pracodawcami (informowanie o rozwiązaniach systemowych, możliwościach angażowania się w proces edukacyjny, zmianach w systemie kształcenia zawodowego),
8. koordynację szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego w regionie,
9. nawiązywanie współpracy z parkami technologicznymi i innymi podmiotami zaangażowanymi w rozwój edukacji i kształcenia zawodowego, przedsiębiorczości oraz w rozwój innowacyjności,
10. promowanie nauk ścisłych i przyrodniczych oraz nauk inżynierjno-technicznych z wykorzystaniem nauczania przez doświadczenie i praktycznego wykorzystywania wiedzy (STEAM).

¹² <https://www.lodzkie.pl/edukacja/projekty/projekt-%E2%80%9Ezbudowanie-systemu-koordynacji-i-monitorowania-regionalnych-dzia%C5%82a%C5%84-na-rzecz-kszta%C5%82cenia-zawodowego-szkolnictwa-wy%C5%BCszego-oraz-uczenia-si%C4%99-przez-ca%C5%82e-%C5%BCybie-w-tym-uczenia-si%C4%99-doros%C5%82ych%E2%80%9D>, dostęp dn. 17.11.24 r.

II. Koordynacja działań w zakresie doradztwa zawodowego w regionach dla uczniów, studentów oraz osób dorosłych, w tym podejmowanie działań mających na celu m.in.:

1. monitorowanie działań podejmowanych w regionie w obszarze doradztwa i poradnictwa zawodowego,
2. rozwijanie sieci współpracy i wymiany doświadczeń doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach i placówkach, uczelniach i instytucjach rynku pracy czy też innych instytucjach działających w obszarze edukacji,
3. podnoszenie kompetencji doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach i placówkach, w tym w zakresie przepływu informacji o możliwościach kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego,
4. włączenie pracodawców w doradztwo zawodowe na wszystkich poziomach,
5. wdrożenie rozwiązań pilotażowych, np. kupon doradztwa zawodowego dla uczniów szkół podstawowych i osób dorosłych.

III. Promocja kształcenia zawodowego oraz idei uczenia się przez całe życie, w tym podejmowanie działań mających na celu m.in.:

1. organizację wydarzeń promujących kształcenie zawodowe i uczenie się przez całe życie z udziałem pracodawców,
2. organizację konkursów branżowych wspieranych przez pracodawców i podmioty/ instytucje gospodarcze.¹³

13. ŚWIĘTOKRZYSKI SYSTEM WSPARCIA DORADZTWA ZAWODOWEGO

W województwie świętokrzyskim realizowany jest projekt pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

WUP w Kielcach otrzymał dofinansowanie w kwocie 16,3 mln zł na działania w ramach Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 związane z:

- wspieraniem polityki edukacyjnej województwa świętokrzyskiego na potrzeby przygotowania kadr dla gospodarki regionu i uczenia się przez całe życie,
- koordynacją działań w zakresie doradztwa zawodowego w regionie dla uczniów, studentów oraz osób dorosłych,
- promocją kształcenia zawodowego oraz idei uczenia się przez całe życie.

Zadania realizowane w ramach projektu:

- cykliczne pikniki edukacyjno-zawodowe,
- seminaria i konferencje naukowe,
- wizyty instytucji szkoleniowych w zakładach pracy na terenie woj. świętokrzyskiego,
- działania pilotażowe „Fach w rękę”,
- Świętokrzyskie Forum Edukacji Ustawicznej,
- konkursy dla placówek oświatowych.

POZOSTAŁE WOJEWÓDZTWA

¹³ https://wuprzeszow.praca.gov.pl/490/-/asset_publisher/9KL4UzrZ3jXP/content/24087532-projekt-zbudowanie-systemu-koordynacji-i-monitorowania-regionalnych-dzialan-na-rzecz-ksztalcenia-zawodowego-szkolnictwa-wyzszego-oraz-uczenia, dostęp dn. 18.11.24 r.



Pozostałe województwa, które uzyskały dofinansowanie w ramach Krajowego Planu Odbudowy (KPO) na realizację działania "Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych", nie opublikowały jeszcze oficjalnych komunikatów dotyczących realizowanych projektów. Do województw tych należą:

1. **Województwo Mazowieckie** - reprezentowane przez Agencję Rozwoju Mazowsza Spółka Akcyjna.
2. **Województwo Kujawsko-Pomorskie** - reprezentowane przez samorząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego.

Analiza wskazuje, że mimo przyznania dofinansowania, brakuje szczegółowych informacji na temat stanu realizacji projektów w tych województwach, co może wskazywać na początkowy etap wdrażania lub konieczność dalszego opracowania strategii informacyjnej i komunikacyjnej. Warto zwrócić uwagę na konieczność monitorowania przyszłych komunikatów i publikacji dotyczących postępów w realizacji projektów, aby ocenić stopień przygotowania oraz tempo wdrażania strategii wspierających rozwój kształcenia zawodowego i edukacji ustawicznej w tych regionach.

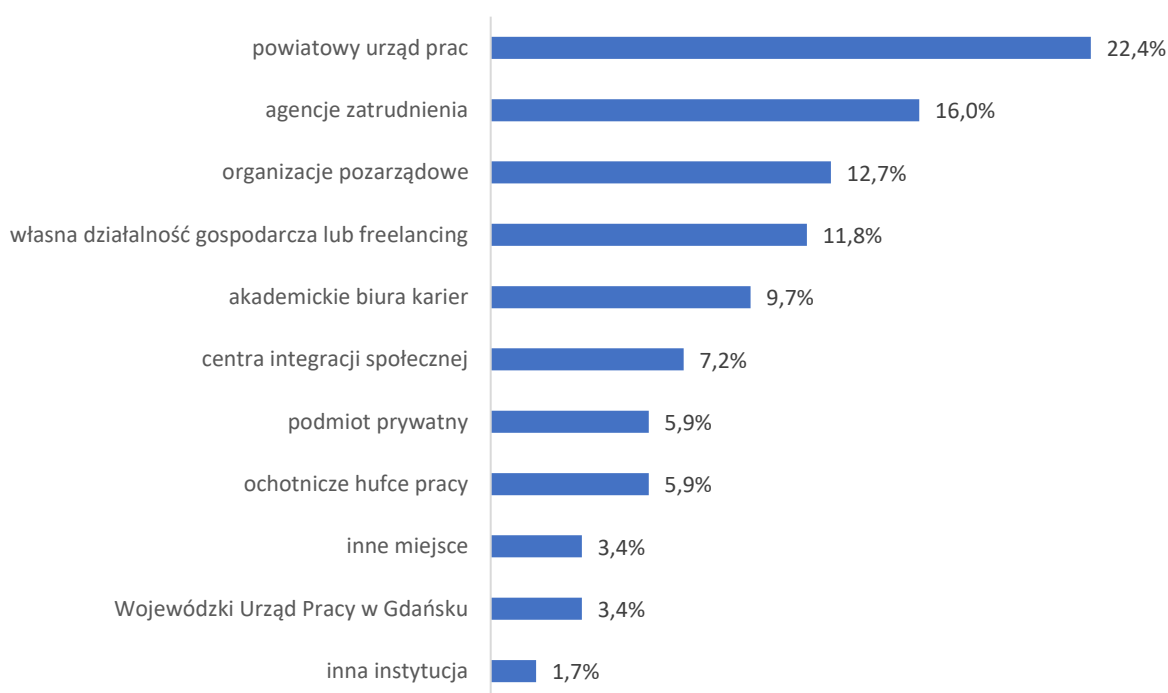
Ponadto w ww. województwach brakuje kompleksowych systemów wsparcia doradców zawodowych świadczących usługi poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych.

ANALIZA WYNIKÓW BADANIA ILOŚCIOWEGO Z DORADCAMI ZAWODOWYMI

Miejsce pracy respondentów

Badanie z doradcami zawodowymi zostało przeprowadzone na próbie 237 osób świadczących usługi na terenie województwa pomorskiego w podmiotach, które mają swoją siedzibę na terenie tego województwa. Największą grupę badanych stanowili doradcy zatrudnieni w powiatowych urzędach pracy (22,4%). W dalszej kolejności byli to respondenci z agencji zatrudnienia (16%), organizacji pozarządowych (12,7%) oraz osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (11,8%). Dla 3% badanych wskazane miejsce pracy nie było ich jedynym miejscem zatrudnienia.

Wykres 1. Struktura badanej próby ze względu na reprezentowany podmiot, N=237



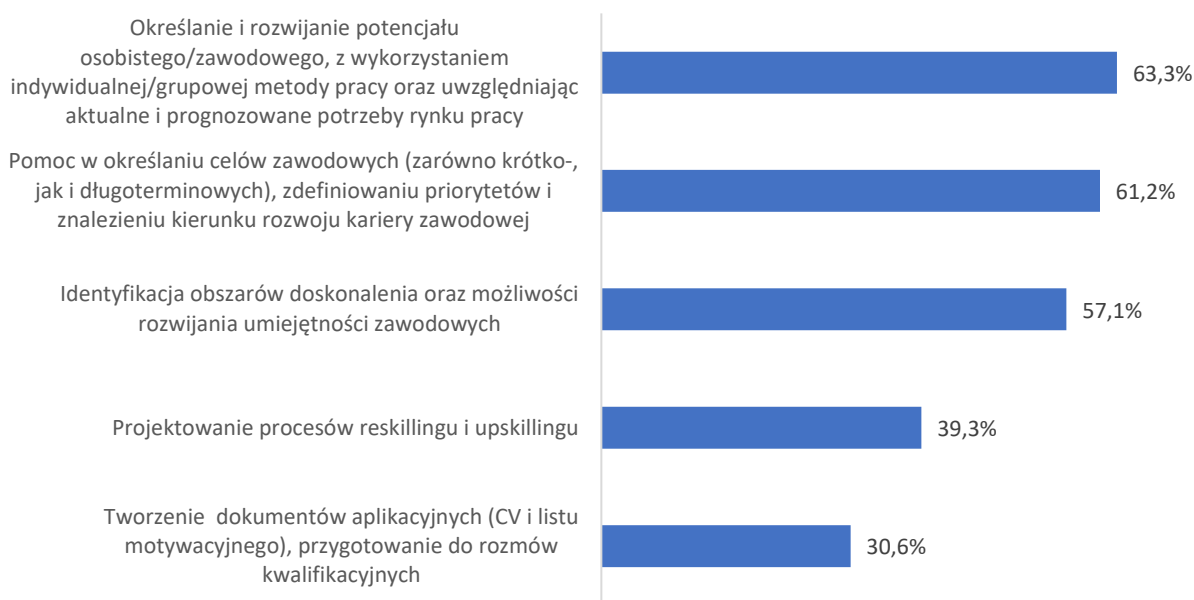
Zidentyfikowaniu specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym, pracujących w instytucjach innych niż podmioty publiczne, celem zakwalifikowania właściwych respondentów do badania, służyło dodatkowo zadane pytanie, o fakt świadczenia przez nich usług, które są elementem pracy doradcy zawodowego.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie, czy zajmują się poniższymi kwestiami:

- określanie i rozwijanie potencjału osobistego/zawodowego, z wykorzystaniem indywidualnej/grupowej metody pracy oraz uwzględniając aktualne i prognozowane potrzeby rynku pracy,
- pomoc w określaniu celów zawodowych (zarówno krótko- jak i długoterminowych), zdefiniowaniu priorytetów i znalezieniu kierunku rozwoju kariery zawodowej,
- identyfikacja obszarów doskonalenia oraz możliwości rozwijania umiejętności zawodowych,
- projektowanie procesów reskillingu i upskillingu,
- tworzenie dokumentów aplikacyjnych (CV i listu motywacyjnego), przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych.

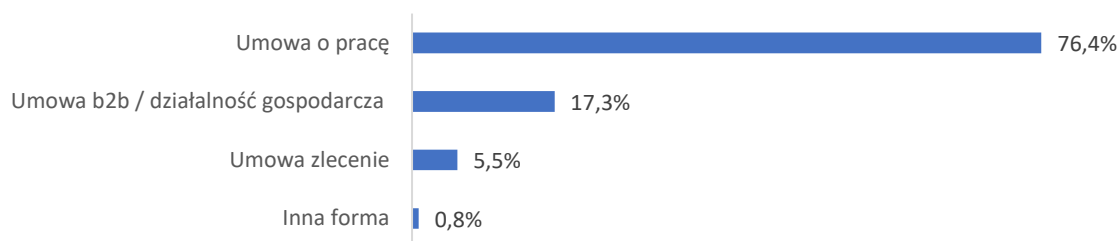
Ponad 6 na 10 (63,3%) badanych specjalistów świadczących usługi z zakresu doradztwa zawodowego zatrudnionych poza instytucjami publicznymi wskazało, że zajmuje się określaniem i rozwijaniem potencjału osobistego/zawodowego, podobny odsetek (61,2%) pomaga w określaniu celów zawodowych oraz identyfikacji obszarów doskonalenia, a 57,1% określa możliwości rozwijania umiejętności zawodowych.

Wykres 2. Zajmowanie się poszczególnymi działaniami w ramach pracy, N=196



76,5% respondentów było zatrudnionych w ramach umowy o pracę, 17,2% wskazało umowę b2b, a 5,5% umowę zlecenia. Doradcy zatrudnieni byli najczęściej na pełen etat - takiej odpowiedzi udzieliło 96,7% ankietowanych.

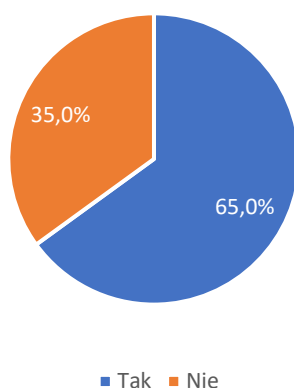
Wykres 3. Forma zatrudnienia wszystkich badanych, N=237



Rodzaje świadczonych usług – doradztwo online

65% badanych wskazało, że świadczy usługę poradnictwa zawodowego w formie online.

Wykres 4. Prowadzenie poradnictwa zawodowego w formie online, N=237



Dodatkowo badanych, którzy udzielili przeczącej odpowiedzi zapytano o powód nieświadczenia usług w takiej formule. Najczęściej wskazywaną odpowiedzią w takim przypadku było to, że instytucja, w której pracuje respondent nie prowadziła poradnictwa w formie zdalnej (61,4%). 18,1% miało przekonanie, że brak jest zapotrzebowania na taką formę usług, a według 13,3% badanych usługi w formie stacjonarnej mają większą skuteczność.

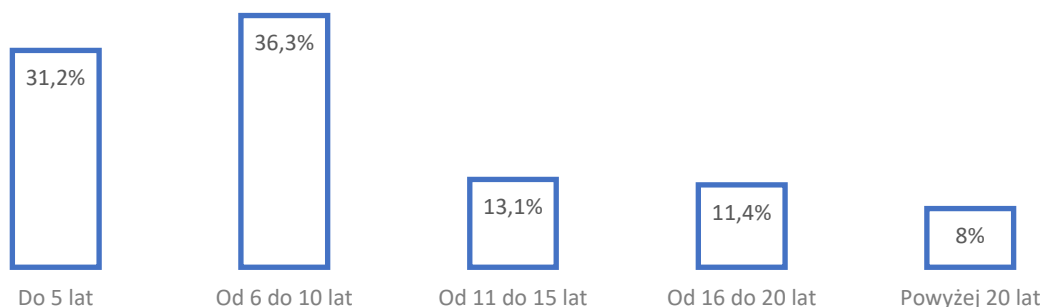
Wykres 5. Powody nieświadczenia doradztwa w formie online, N=83



Staż pracy

Badanych doradców zapytano o staż pracy, zarówno ten ogólny, jak i ten w obecnym miejscu pracy. Ogólny staż pracy doradcy zawodowego to średnio 12,6 roku, a w obecnym miejscu pracy 10 lat.

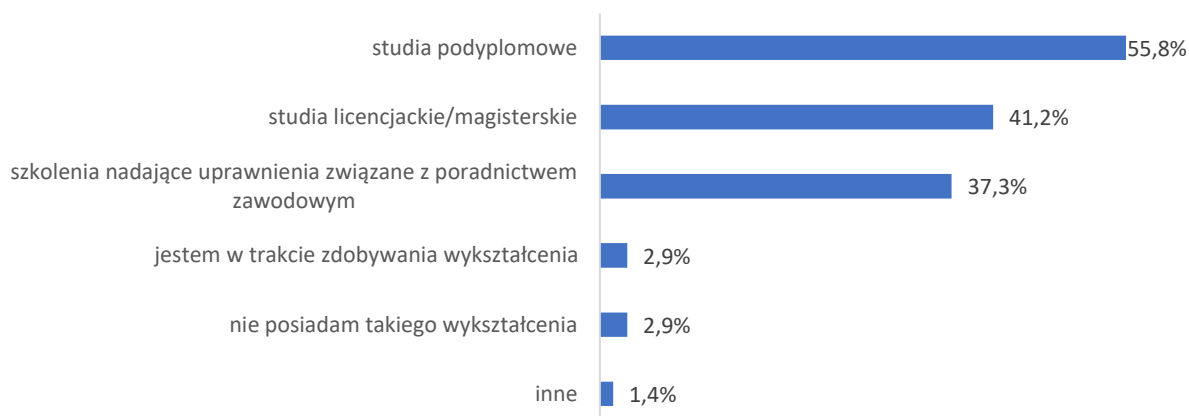
Wykres 6. Staż badanych w podziale na przedziały, N=237



Kwalifikacje i rozwój zawodowy

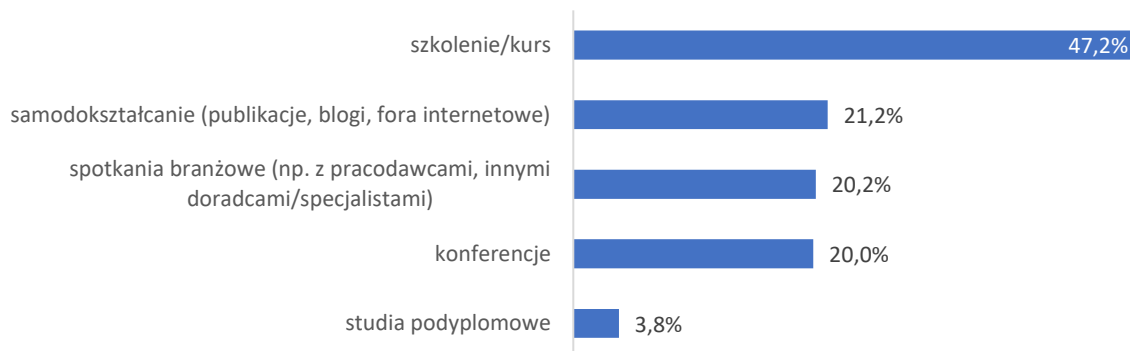
55,8% badanych posiadało przygotowanie do świadczenia usług poradnictwa zawodowego w postaci studiów podyplomowych, 41,2% ukończyło studia kierunkowe licencjackie lub magisterskie, a 37,3% odbyło szkolenia dające im uprawnienia zawodowe związane z poradnictwem zawodowym. Generalnie badani w przeważającej większości (98,3%) posiadają wykształcenie wyższe (z czego 4,6% posiada wykształcenie o profilu psychologicznym).

Wykres 7. Przygotowanie do świadczenia usług poradnictwa zawodowego, N=237



56,1% doradców podnosiło swoje kwalifikacje w zakresie poradnictwa zawodowego. Najczęściej odbywało się to poprzez szkolenia lub kursy (47,2%). W dalszej kolejności były wskazywane samokształcenie (21,2%), spotkania branżowe (20,1%) i konferencje (20%) oraz studia podyplomowe 3,8%. Jak widać na poniższym wykresie badani byli bardziej zainteresowani krótkimi formami kształcenia lub edukacją nieformalną niż pogłębianiem wiedzy w formie studiów podyplomowych. Być może wynika to z faktu, że wielu z nich posiada już ukończone studia podyplomowe lub studia wyższe.

Wykres 8. Formy podnoszenia kwalifikacji w zakresie poradnictwa zawodowego, N=134



Nieco ponad połowa badanych (51,9%) zadeklarowała, że planuje w okresie 12 miesięcy podniesienie kwalifikacji zawodowych. W kontekście podnoszenia kwalifikacji badani zostali poproszeni o ocenę możliwości rozwoju zawodowego z uwzględnieniem kilku wyróżnionych aspektów. Doradcy zawodowi oceniali wybrane obszary w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało najniższą ocenę, a 5 najwyższą. Wykres poniżej prezentuje otrzymane wyniki badania w oparciu o średnią arytmetyczną uzyskanych ocen. Najwyżej zostały ocenione następujące aspekty rozwoju zawodowego: dostępność oferty edukacyjnej dostosowanej do potrzeb (4,20), wsparcie ze strony pracodawcy (4,08) i dostępności przestrzennej (3,99). Dwie kategorie odpowiedzi, które uzyskały nieco niższą średnią wyników, to dysponowanie czasem (3,92) i dostępność finansowa (3,77).

Wykres 9. Ocena swoich możliwości rozwoju zawodowego, N=124



Ocena wiedzy i umiejętności

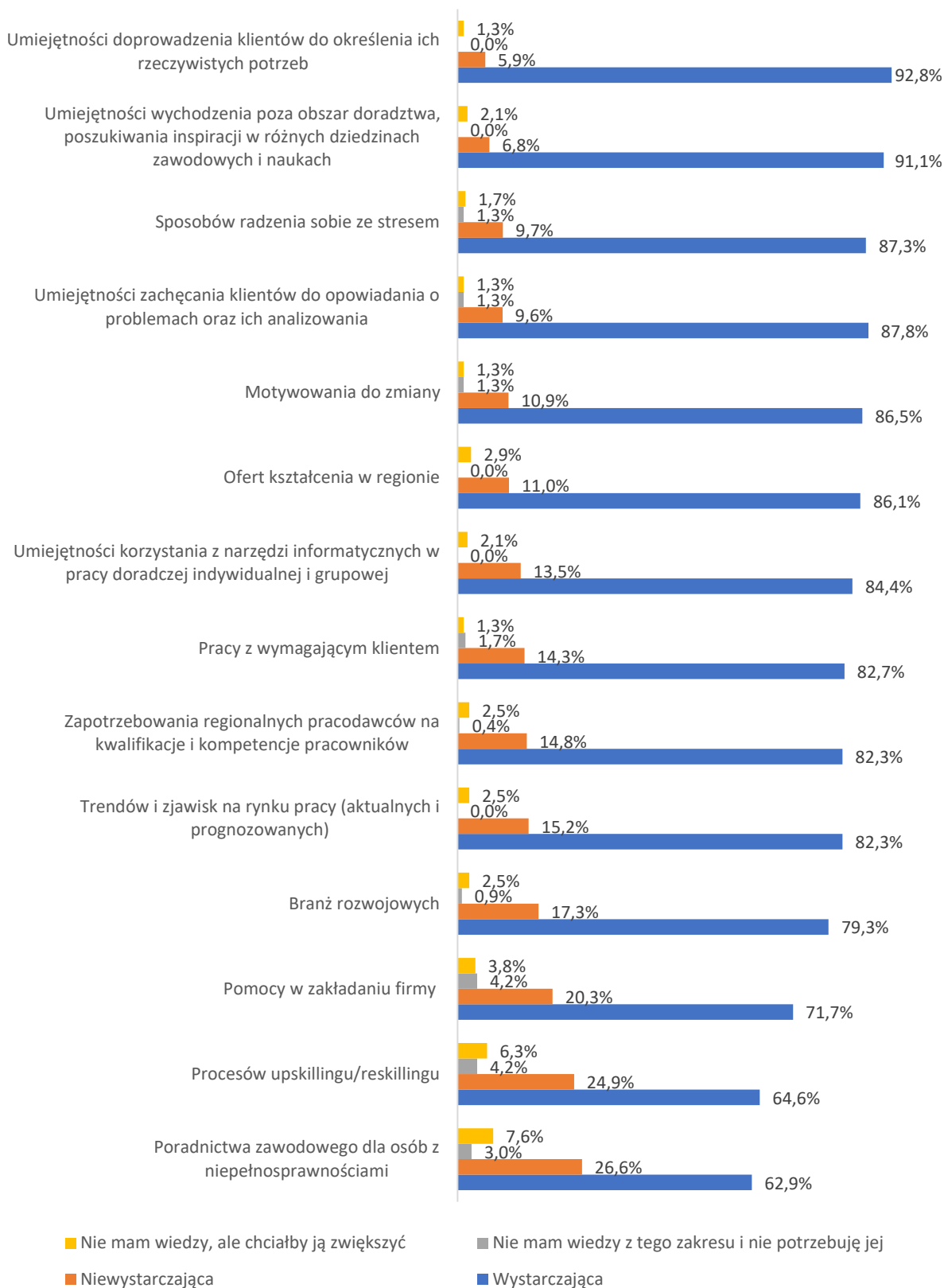
Doradcy zawodowi biorący udział w badaniu zostali poproszeni o ocenę swojej wiedzy i umiejętności w wybranych obszarach. Respondenci we wszystkich badanych aspektach najczęściej ocenili poziom wiedzy i umiejętności jako wystarczający. Największym odsetkiem respondentów oceniających swoją wiedzę i umiejętności na poziomie wystarczającym charakteryzowały się następujące obszary: umiejętności doprowadzenia klientów do określenia ich rzeczywistych potrzeb – 92,8% respondentów, umiejętności w zakresie wychodzenia poza obszar doradztwa, poszukiwania inspiracji w różnych dziedzinach



zawodowych i naukach – 91,1% oraz umiejętności zachęcania klientów do opowiadania o problemach oraz ich analizowania - 87,8%, a także sposoby radzenia sobie ze stresem - 87,3%. Z kolei wiedza niewystarczająca najczęściej była wskazywana w przypadku poradnictwa zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami (26,6%), procesów upskillingu i reskillingu (24,9%) oraz pomocy w zakładaniu firmy (20,3%). Warto także wskazać, jakie były największe obszary deficytowe, określane jako brak wiedzy w danym obszarze, gdzie badani wskazali, że chcieliby tą wiedzę pozyskać. Tutaj wskazywane były poradnictwo dla osób z niepełnosprawnościami (7,6%) oraz procesy upskillingu i reskillingu (6,3%). Badani, którzy wskazali, że są inne obszary, które chcieliby uzupełnić, najczęściej nie byli w stanie ich zidentyfikować. Niemniej jednak, jeśli pojawiały się jakieś propozycje, to najczęściej były to umiejętności pracy ze specyficznymi grupami, np. osobami starszymi, cudzoziemcami czy też osobami z upośledzeniem umysłowym.



Wykres 10. Ocena swojej wiedzy i umiejętności, N=237



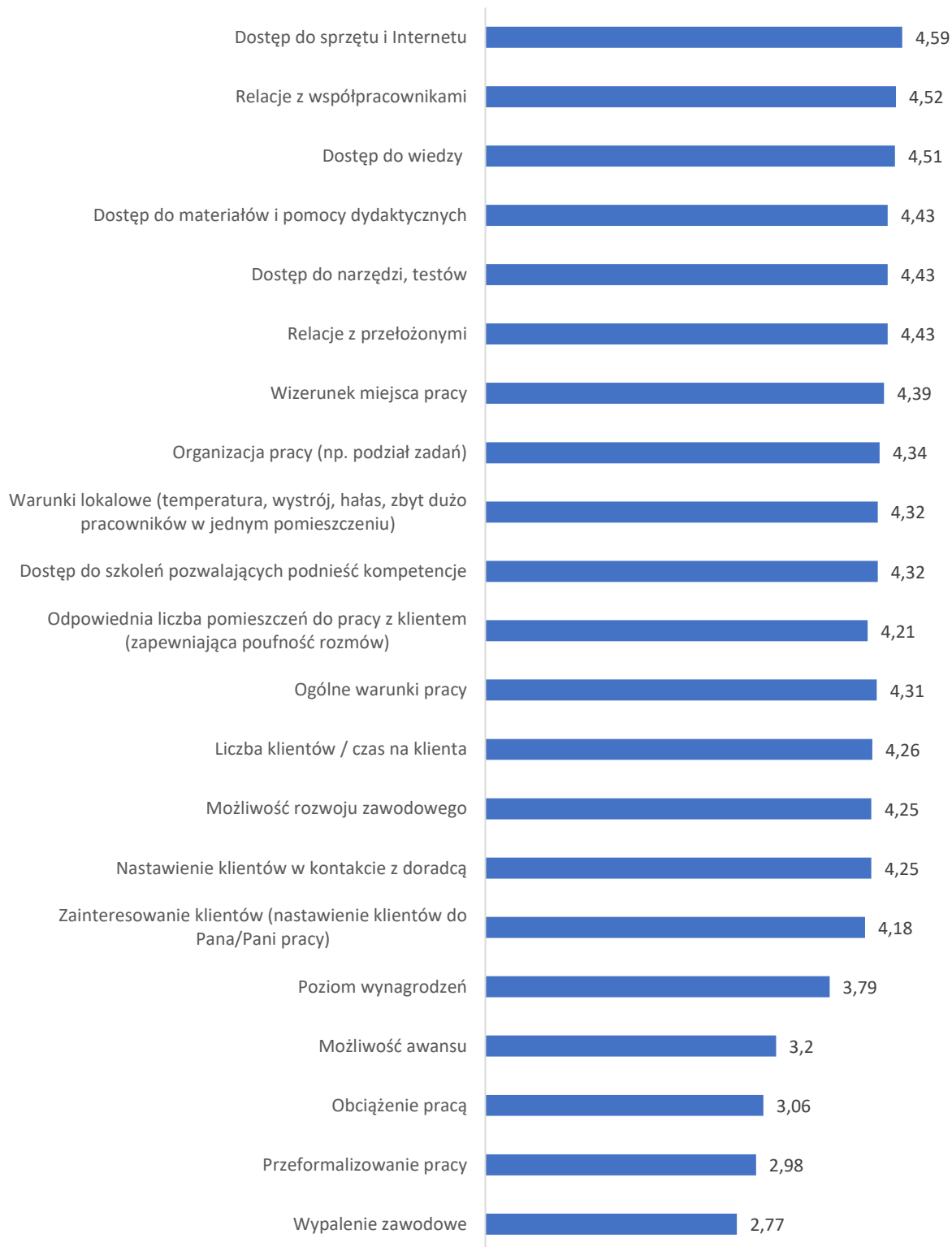


Ocena miejsca pracy

Badani doradcy zawodowi zostali poproszeni o ocenę swojego zadowolenia z obecnego miejsca pracy. Oceny dokonano z wykorzystaniem skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało najniższą ocenę, a 5 najwyższą. Ogólna ocena miejsca pracy przez badanych respondentów wyniosła 4,29.

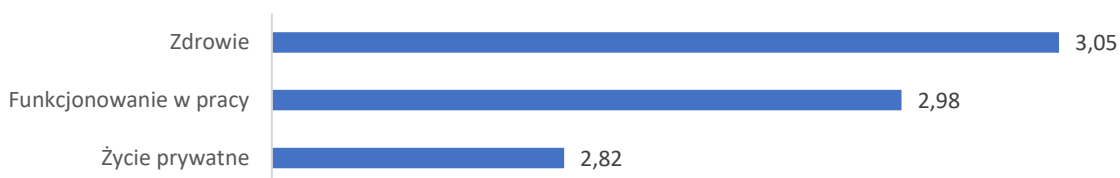
Respondenci zostali także poproszeni o ocenę, na takiej samej skali, wybranych elementów obecnej pracy. Najwyżej oceniony został dostęp do sprzętu i Internetu - 4,59, relacje ze współpracownikami - 4,52, dostęp do wiedzy- 4,51, dostęp do materiałów dydaktycznych – 4,43, dostęp do narzędzi i testów – 4,43. Najniższe oceny uzyskały takie obszary jak: wypalenie zawodowe - 2,77, przeformalizowanie pracy – 2,98, obciążenie pracą - 3,06 oraz możliwość awansu - 3,20. Wyraźnie pokazuje to, że o ile warunki pracy w rodzaju dostępu do różnego rodzaju materiałów czy możliwości podnoszenia kompetencji zostały wysoko cenione, to praca doradcy zawodowego jest pracą wyczerpującą i obciążającą, co może sprzyjać np. wypaleniu zawodowemu.

Wykres 11. Ocena wybranych elementów obecnej pracy, N=237



34,6% badanych stwierdziło, że odczuwało skutki stresu związanego z pracą, z czego 6,3% odczuwało je bardzo często. Najmocniej wpływ ten był widoczny w zdrowiu – 3,05 na pięciostopniowej skali ocen, a nieco mniej w życiu prywatnym – 2,83. Jak widać wpływ negatywnych skutków stresu osiąga na pięciostopniowej skali w każdym przypadku wartości wyższe niż połowa.

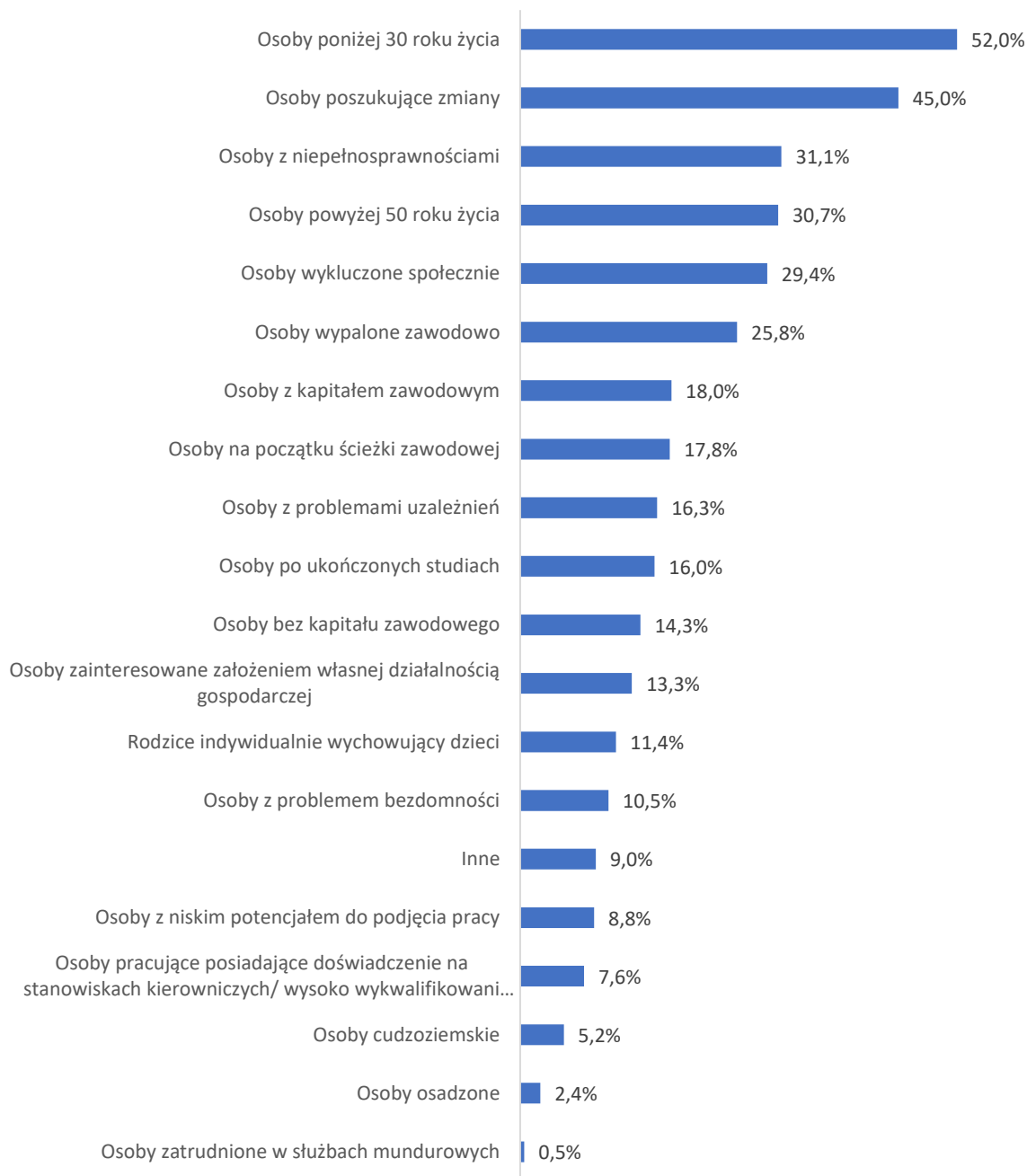
Wykres 12. Wpływ negatywnych skutków stresu, N=83



Klienci doradców zawodowych

Doradcy zostali poproszeni o wskazanie, które grupy klientów najczęściej korzystają z ich usług. Ponad połowa (52%) z nich wskazała na osoby poniżej 30 roku życia, a więc będące na początku życia zawodowego. Kolejne grupy wskazywane przez respondentów to: osoby poszukujące zmiany (45%), osoby z niepełnosprawnościami (31,1%), osoby powyżej 50 roku życia (30,7%), osoby wykluczone społecznie (29,4%) oraz osoby wypalone zawodowo (25,8%). 0,5% badanych wskazało osoby zatrudnione w służbach mundurowych, a 2,4% osoby osadzone. Cudzoziemców wskazało 5,2% ankietowanych, a osoby pracujące posiadające doświadczenie na stanowiskach kierowniczych lub wysoko wykwalifikowanych specjalistów z dużym doświadczeniem 7,6% badanych.

Wykres 13. Grupy klientów najczęściej korzystające z usług poradnictwa zawodowego, N=237



Stosowane metody i techniki doradztwa

Najczęściej stosowane metody i techniki w pracy doradczej stosowane przez badanych w poradnictwie indywidualnym to dialog motywujący (89,8% wskazań na oceny 4 i 5 na pięciostopniowej skali) oraz podejście skoncentrowane na rozwiązaniach (86,94% wskazań na oceny 4 i 5). 29,5% badanych nie stosuje w ogóle metod plastycznych, a 25,3% podejścia Life Design.

Nieco inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku poradnictwa grupowego. Tutaj z kolei mocno widoczne jest, że wiele osób nie stosuje różnych metod i technik znacznie częściej niż w przypadku poradnictwa indywidualnego. 58% nie stosuje metody Spadochron, 49,2% studiów przypadku, a 47,5% nie korzysta z techniki Klub Pracy. Generalnie widoczna jest niższa niż w przypadku doradztwa

indywidualnego, częstotliwość korzystania z różnych technik, np. oceny 4 i 5, czyli najczęstsze stosowanie danej techniki wskazało tylko 66% badanych w przypadku Metod Aktywizujących problemowych - burza mózgów, dyskusja, a 58,4% wskazało na Metody Audiowizualne - filmy edukacyjne, zasoby Internetu i programy multimedialne, prezentacje multimedialne. Najbardziej stosowane techniki to Spadochron oraz studia przypadków.

Tabela 1. Metody i techniki stosowane w pracy doradczej, N=237

	1	2	3	4	5	Nie stosuję
Poradnictwo indywidualne						
Metody i techniki coachingu	1,7%	2,5%	8,4%	24,1%	54,9%	8,4%
Dialog motywujący	0,4%	0,8%	3,8%	33,3%	56,5%	5,1%
Podejście socjodynamiczne	0,4%	3,8%	13,9%	33,3%	27,4%	21,1%
Podejście Life Design	2,1%	4,6%	13,9%	30,8%	23,2%	25,3%
Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach	0,0%	0,8%	4,2%	23,2%	63,7%	8,0%
Metody plastyczne (np. motyw drogi)	3,0%	5,5%	15,6%	26,2%	20,3%	29,5%
Techniki projekcyjne (np. praca na metaforach, cytatach)	3,8%	3,0%	14,8%	35,0%	22,4%	21,1%
Wizualizacja	1,3%	4,2%	10,1%	30,0%	40,5%	13,9%
Poradnictwo grupowe						
Metoda Edukacyjna	0,8%	0,8%	11,4%	18,6%	34,2%	34,2%
Metoda Hiszpańska - Rozwijanie Indywidualnych Cech Ułatwiających Zdobycie Zatrudnienia	2,5%	3,4%	10,5%	24,9%	16,5%	42,2%
Kurs Inspiracji	0,4%	1,7%	15,6%	22,4%	18,6%	41,4%
Gotowość do Zmian	0,4%	3,4%	10,5%	20,3%	31,6%	33,8%
Spadochron	3,4%	3,4%	13,9%	8,4%	12,7%	58,2%
Metody Aktywizujące problemowe - burza mózgów, dyskusja	0,4%	1,7%	2,1%	14,8%	51,1%	30,0%
Metoda dramy - inscenizacje i odgrywanie ról	2,1%	3,4%	7,6%	20,3%	28,7%	38,0%
Metody audiowizualne - filmy edukacyjne, zasoby Internetu i programy multimedialne, prezentacje multimedialne	1,3%	3,4%	3,8%	24,9%	32,9%	33,8%
Symulacje	1,3%	1,3%	12,2%	24,5%	25,3%	35,4%
Gry i zabawy	2,1%	1,7%	9,7%	23,2%	27,4%	35,9%
Klub Pracy	3,8%	3,8%	11,8%	14,3%	18,1%	48,1%
Case study	3,4%	4,6%	15,6%	9,7%	17,3%	49,4%

Czas poświęcony na klienta

Badani zostali poproszeni o wskazanie liczby godzin, które poświęcają średnio jednemu klientowi w trakcie usługi świadczenia poradnictwa zawodowego oraz średniej liczby spotkań w poradnictwie indywidualnym. Z badania wynika, że łącznie czas trwania usługi wynosił średnio 3,28 godziny usługi i klient odbył średnio 3,35 spotkania. 82,3% badanych uznała, że była to wystarczająca ilość czasu.

Średnia liczba godzin – 3,28 godziny
Średnia liczba spotkań – 3,35 spotkania

W przypadku poradnictwa grupowego, średni czas trwania zajęć wynosił 3,37 godziny i dokładnie taki sam odsetek (82,3%) badanych był zdania, że jest to wystarczająca ilość czasu.

Średni czas trwania spotkania – 3,37 godziny

Doradcy wskazali także częstotliwość korzystania z różnego rodzaju narzędzi w trakcie realizacji usług doradczych. Najczęściej, a więc oceny 4 i 5 na pięciostopniowej skali, wskazywali na korzystanie z kwestionariusza zainteresowań zawodowych (70,9%), kwestionariuszy/testów zainteresowań zawodowych (65,4%), narzędzia do badania kompetencji (64,1%), kwestionariuszy/testów badających kompetencje/mocne strony (64,1%).

W przypadku niektórych narzędzi, duża część ankietowanych wskazywała, że w ogóle z nich nie korzysta w swojej pracy. Tak było np. w przypadku testu PERF ECHO (83,1% ankietowanych), testu ról zespołowych (74,7%), testów psychologicznych (74,3%) czy też Obrazkowego Testu Zawodów Achtnicha (69,2%).

Tabela 2. Częstotliwość stosowania różnych narzędzi realizacji usług doradczych, N=237

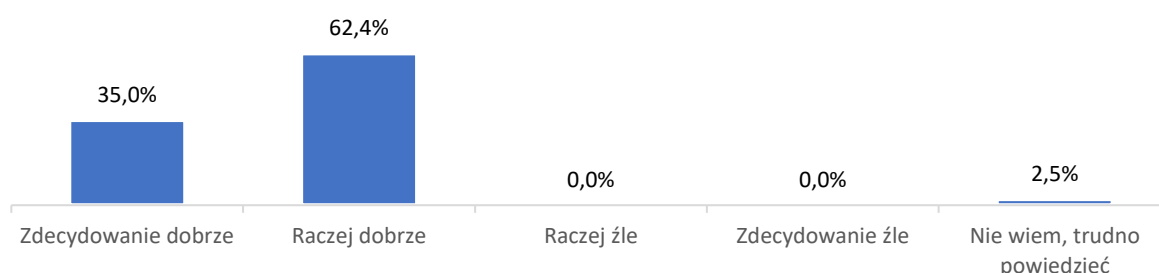
	1	2	3	4	5	Nie korzystam
Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych	1,3%	1,7%	7,6%	25,3%	45,6%	18,6%
Narzędzie do Badania Kompetencji	3,0%	1,3%	7,6%	25,7%	38,4%	24,1%
Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP	2,5%	1,7%	5,1%	17,7%	16,9%	56,1%
Obrazkowy Test Zawodów Achtnicha	4,6%	1,7%	3,8%	11,0%	9,7%	69,2%
Test talentów Gallupa	2,1%	2,1%	5,1%	9,7%	17,7%	63,3%
Test PERF ECHO	3,0%	1,3%	0,8%	4,6%	7,2%	83,1%
Test ról zespołowych (M. Belbin)	2,1%	2,1%	7,2%	5,9%	8,0%	74,7%
Kwestionariusz Kotwice Kariery (E. Schein)	1,7%	2,1%	8,0%	15,2%	12,2%	60,8%
Kwestionariusze preferencji zawodowych oparte na teorii J. Hollanda	0,4%	1,3%	4,6%	24,9%	31,2%	37,6%
Kwestionariusze do określania typu uzdolnień	1,7%	2,1%	7,6%	19,0%	26,2%	43,5%
Testy osobowości	1,7%	0,8%	8,4%	19,0%	32,9%	37,1%
Kwestionariusze/testy zainteresowań zawodowych	0,4%	0,4%	6,8%	23,6%	41,8%	27,0%
Kwestionariusze/testy badające kompetencje/mocne strony	1,3%	2,1%	6,8%	19,4%	44,7%	25,7%
Kwestionariusze/testy wartości/potrzeb	1,3%	1,7%	4,6%	18,1%	38,8%	35,0%
Kwestionariusze/testy stylu podejmowania decyzji	1,7%	3,8%	6,3%	21,5%	23,2%	43,5%
Kwestionariusze/testy gotowości do zmian	2,5%	3,4%	5,9%	26,2%	20,3%	41,8%
Kwestionariusze/testy wyboru zawodu	1,3%	0,8%	5,1%	22,8%	26,2%	43,9%
Kwestionariusze/testy uzdolnień przedsiębiorczych	2,1%	3,8%	11,0%	21,5%	20,7%	40,9%
Testy psychologiczne	1,7%	1,7%	2,5%	3,8%	16,0%	74,3%
Portfolio	2,1%	1,3%	8,9%	11,0%	16,9%	59,9%
Karty pracy	1,7%	3,4%	5,9%	19,0%	22,4%	47,7%
Gry edukacyjne, multimedia, materiały dydaktyczne	0,8%	3,0%	8,9%	21,1%	24,1%	42,2%

28% badanych posiadało certyfikaty/zaświadczenia potwierdzające wiedzę i umiejętności przydatne w pracy doradczej/uprawniające do stosowania metod i narzędzi indywidualnego lub grupowego poradnictwa zawodowego.

Badani wskazywali najczęściej studia podyplomowe (37 wskazań), szkolenia (17 wskazań), czy też certyfikat Kwestionariusza Zainteresowań Zawodowych (15 wskazań).

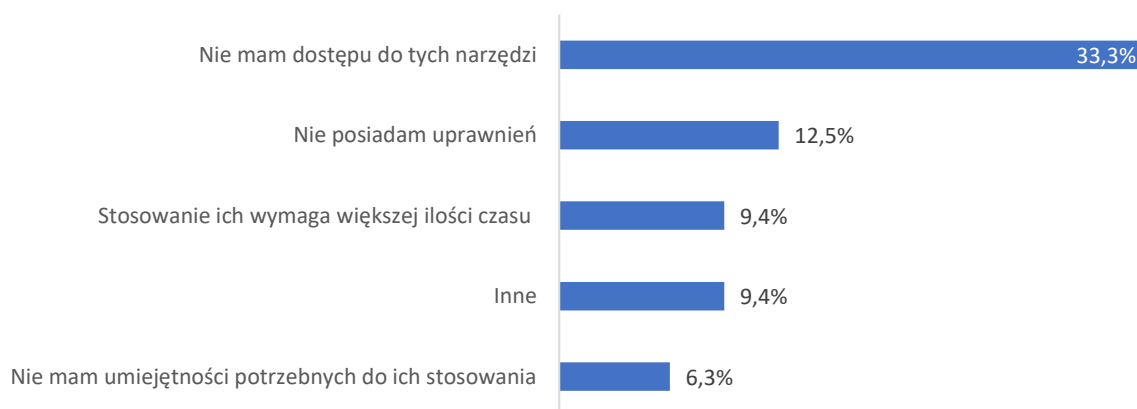
Zdecydowana większość badanych pozytywnie oceniła swoją wiedzę i umiejętności w zakresie poradnictwa zawodowego (w tym stosowania metod i narzędzi realizacji usług doradczych), z czego 35% oceniło zdecydowanie dobrze, a 62,4% raczej dobrze.

Wykres 14. Ocena wiedzy i umiejętności w zakresie poradnictwa zawodowego (w tym stosowania metod i narzędzi realizacji usług doradczych), N=237



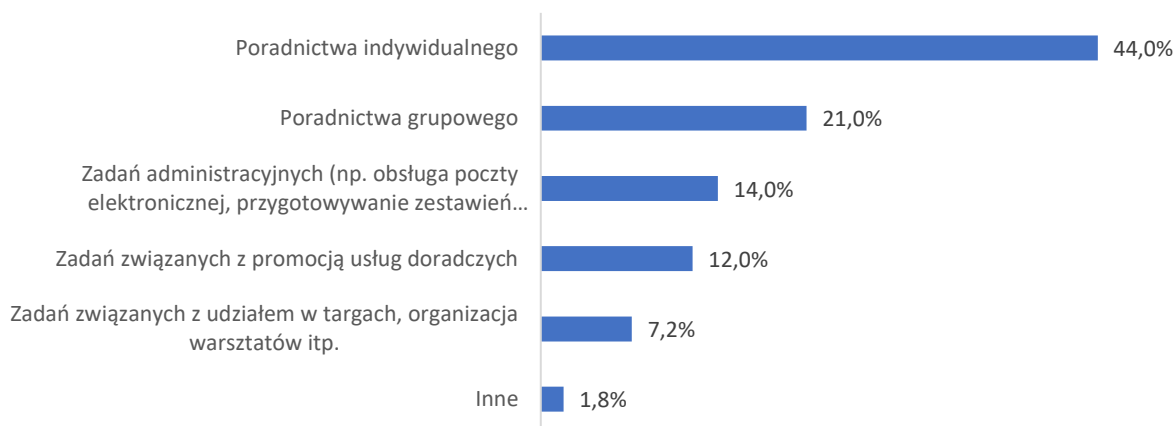
13,9% badanych chciałoby korzystać z narzędzi doradczych, ale z pewnych powodów nie jest to możliwe. Najczęściej było to związane z brakiem czasu, bowiem stosowanie ich jest czasochłonne (33,3%), 12,5% nie posiadało odpowiednich uprawnień. Narzędzie, które badani chcieliby stosować to najczęściej test Gallupa.

Wykres 15. Przyczyny niestosowania narzędzi doradczych, N=33

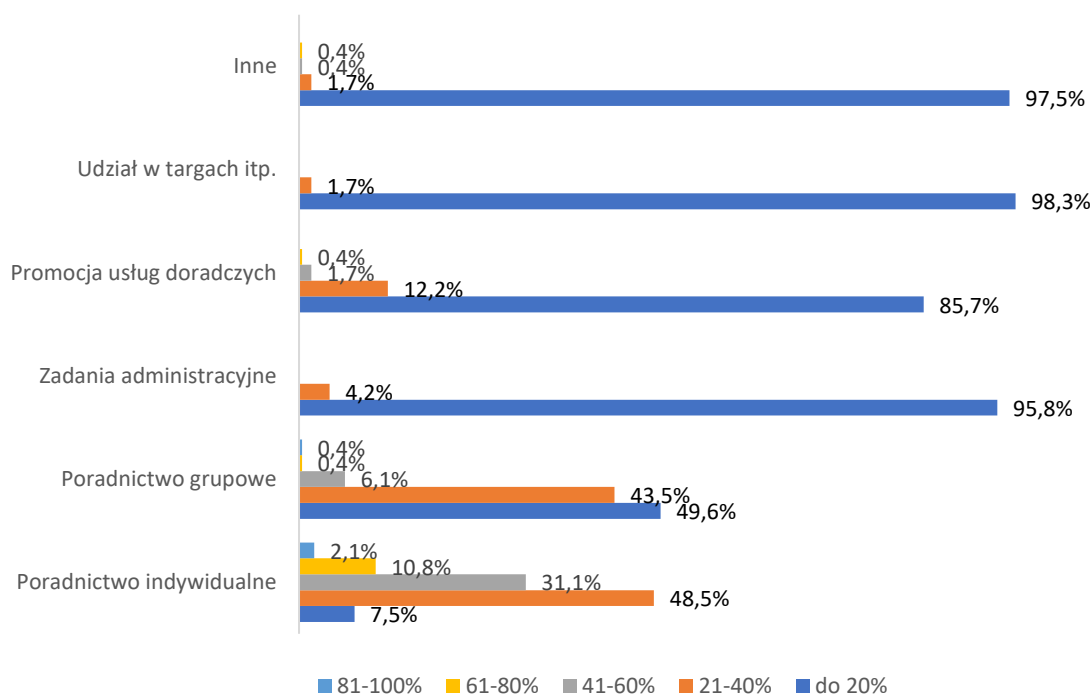


Badanych poproszono o szacunkowe procentowe wskazanie ilości czasu poświęcanego na różne czynności, tak aby całość sumowała się do 100%. Następnie na podstawie udzielonych odpowiedzi obliczono średnią dla wszystkich respondentów. 44% czasu pracy badani doradcy przeznaczali na realizację usługi poradnictwa indywidualnego. Poradnictwo grupowe zajmowało 21% tego czasu, a 14% czasu pracy zajmowały zadania związane z promocją usług doradczych. Obsługa zadań administracyjnych to średnio 12% czasu pracy, a 7,2% udział w targach i organizacja warsztatów.

Wykres 16. Udział procentowy poszczególnych zadań w czasie pracy, N=237



Wykres 17. Udział procentowy poszczególnych zadań w czasie pracy w przedziałach, N=237



Zakres tematyczny pracy doradców zawodowych

Badani zostali poproszeni o uszeregowanie zakresu tematycznego pracy z klientem według zajmowanego czasu, tj. o nadanie im odpowiednich rang. Do dyspozycji mieli sześć różnych czynności, którym wskazywali odpowiednie miejsce od 1 do 6. Na uzyskane odpowiedzi zostały nałożone odpowiednie wagi, tj. wskazane czynności na pierwszym miejscu otrzymały wagę 6, czynności na drugim miejscu wagę 5, itd. aż do czynności wskazanej na miejscu szóstym, która otrzymała wagę 1. Następnie zsumowano uzyskane punkty dla każdej z czynności. Dzięki temu powstał ranking, który pokazuje, którym czynnościom badani poświęcają najwięcej, a którym najmniej czasu.

Najwięcej czasu zajmują badanym doradcom cztery czynności, z czego:

- na **pierwszym** miejscu - określanie i rozwijanie potencjału osobistego/zawodowego klienta,

- na **drugim** miejscu - pomoc w określaniu celów zawodowych i kierunku rozwoju kariery,
- na **trzecim** miejscu - identyfikacja obszarów rozwijania umiejętności zawodowych (projektowanie procesów reskillingu i upskillingu),
- na **czwartym** miejscu - wsparcie w procesie poszukiwania pracy,
- na **piątym** miejscu – przygotowanie do założenia działalności gospodarczej,
- na **szóstym** miejscu – inne czynności.

Zmiany w doradztwie zawodowym

Badanych poproszono o wskazanie, co jest potrzebne, by ulepszyć realizację usług doradczych w ich miejscu pracy. Najczęściej respondenci uważali, że wszystko jest w porządku lub też nie byli w stanie wskazać, co powinno zostać zmienione. Jeśli już wskazywali oczekiwane zmiany, to najczęściej deklarowali potrzebę większej liczby szkoleń. Podwyższanie własnych kompetencji, uzyskiwanie certyfikatów oraz poznawanie nowych metod i technik pracy doradczej, to niezbędny element pracy doradców zawodowych, niezmiennie potrzebny, by pomagać klientom.

Współpraca z doradcami z innych instytucji

Około czterech na dziesięciu (43,9%) badanych doradców zawodowych zadeklarowało współpracę z doradcami z innych instytucji. Najczęściej była to pomoc w zakresie doradztwa dla klientów lub wymiana wiedzy. Według badanych współpraca ta była wystarczająca (96,2% wskazań pozytywnych, z czego 62,5% to wskazania zdecydowanie pozytywne).

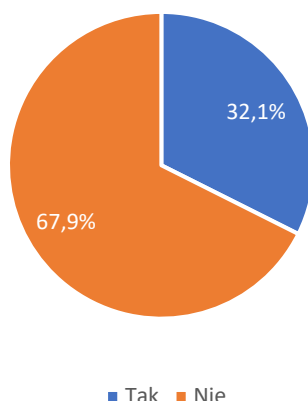
Przynależność do organizacji branżowych

Tylko 14,3% badanych przynależało do organizacji branżowej zrzeszającej doradców zawodowych, działającej na rzecz aktywizacji zawodowej lub rozwoju zasobów ludzkich. Najczęściej doradcy wskazywali na Pomorski System Poradnictwa Zawodowego. Ankietowani, którzy nie należeli do tego typu organizacji, powodu takiego stanu rzeczy upatrywali po prostu brak czasu lub chęci/potrzeby zrzeszania się.

Znajomość Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego

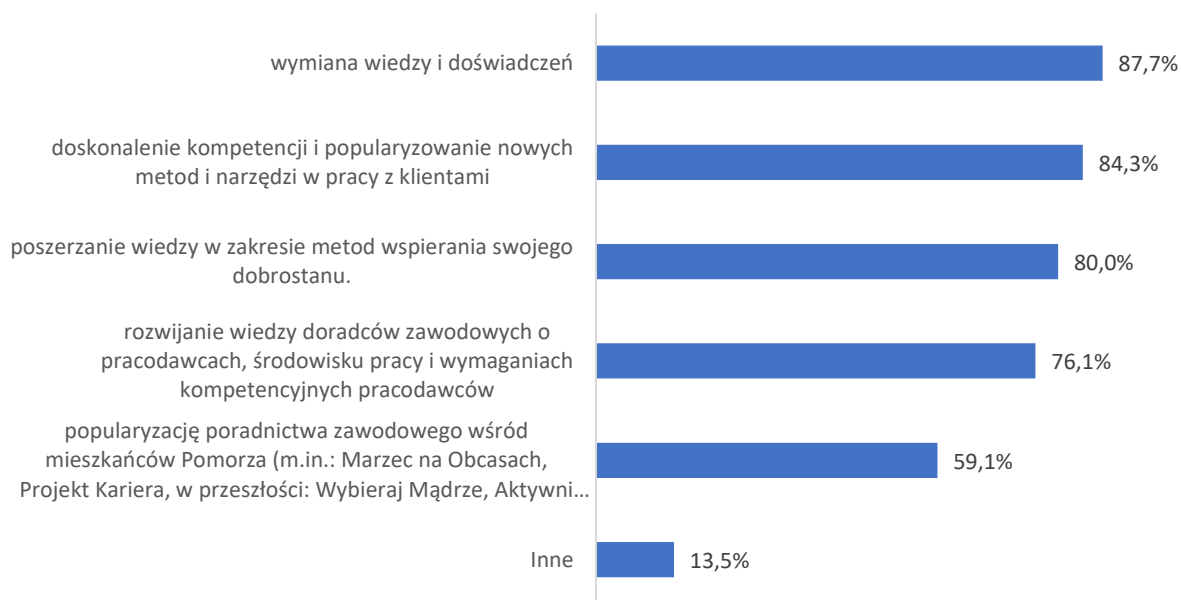
32,1% badanych doradców zawodowych zadeklarowało znajomość Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego (PSPZ). Największa znajomość PSPZ występuje u przedstawicieli WUP (100%), PUP (81,1%). Najmniej znany PSPZ jest wśród przedstawicieli CIS (5,9%) oraz organizacji pozarządowych (10%).

Wykres 18. Znajomość Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego (PSPZ), N=237



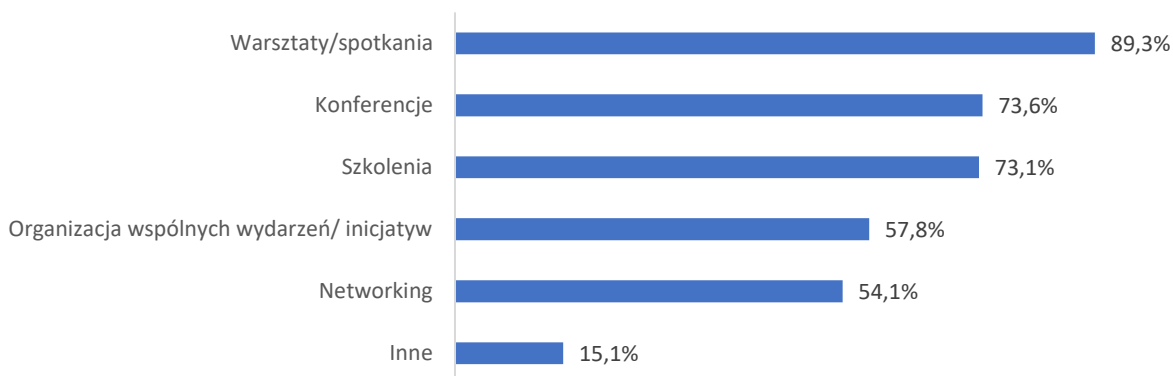
Badanych, którzy znali PSPZ dopytano o kwestie związane z jego przedmiotem działalności. Respondent odpowiadał spontanicznie, a ankieter dopasowywał jego odpowiedź do kafeterii zawartej w pytaniu. Badani w podobnym zakresie wskazywali na główne cele działań prowadzonych w ramach PSPZ: wymiana wiedzy i doświadczeń (87,7%), doskonalenie kompetencji i popularyzowanie nowych metod i narzędzi w pracy z klientami (84,3%), poszerzanie wiedzy w zakresie metod wspierania swojego dobrostanu (80%), rozwijanie wiedzy doradców zawodowych o pracodawcach, środowisku pracy i wymaganiach kompetencyjnych pracodawców (76,1%).

Wykres 19. Cele działań prowadzonych w ramach PSPZ, N=76



Podobnie jak w poprzednim pytaniu, badani odpowiadali w sposób spontaniczny, a ankieterzy zapisywali ich odpowiedzi. Aktywności prowadzone w ramach PSPZ wskazywane przez respondentów to przede wszystkim różnego rodzaju warsztaty i spotkania (89,3%), a w dalszej kolejności konferencje (73,6%), szkolenia (73,1%), oraz organizacja wspólnych wydarzeń/inicjatyw (57,8%).

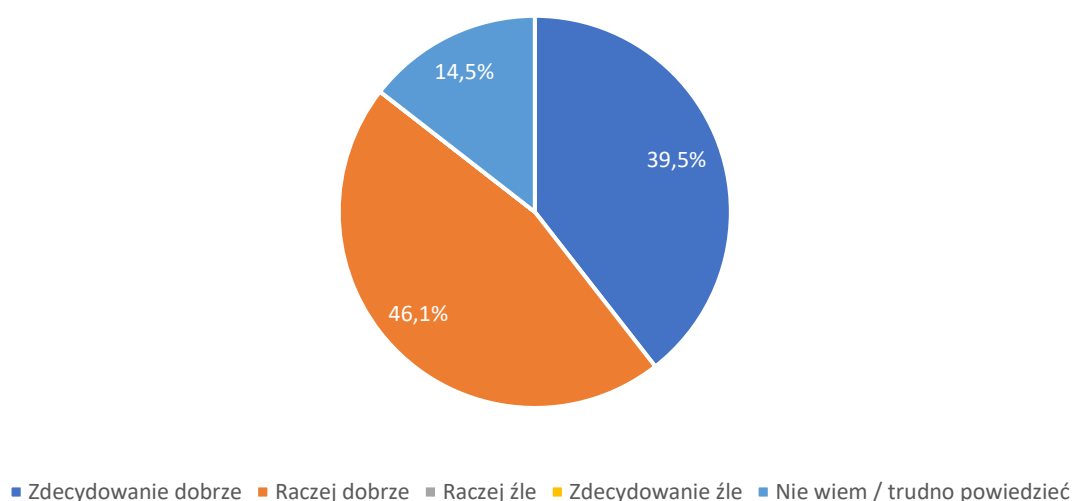
Wykres 20. Aktywności prowadzone w ramach PSPZ, N=77



72,4% ankietowanych doradców, którzy potwierdzili znajomość PSPZ, współpracowało w jego ramach z innymi doradcami zawodowymi. Dotychczasowe działania prowadzone w ramach PSPZ były oceniane pozytywnie (85,6% oceniło pozytywnie, z czego 39,5% zdecydowanie pozytywnie), nikt nie ocenił negatywnie, a 14,5% badanych nie było w stanie dokonać oceny.

Korzyści, jakie widzą badani to głównie wymiana wiedzy i doświadczeń oraz możliwość rozwoju. Podobne kwestie oraz dalszy rozwój, poszerzanie kontaktów, częstsze kontakty były wskazywane jako oczekiwane w związku z uczestnictwem w PSPZ.

Wykres 21. Ocena dotychczasowych działań w ramach PSPZ, N=76



Współpraca z innymi podmiotami

34,6% badanych współpracowało z pracodawcami. Obszarami kooperacji były głównie organizacja staży / pośrednictwo pracy. Badani zostali poproszeni o wskazanie usprawnień, które należałoby wprowadzić w ramach współpracy z osobami świadczącymi usługi poradnictwa zawodowego z innych instytucji oraz pracodawcami. W większości respondenci odpowiadali, że nie mają pomysłów na usprawnienia. Jednakże, jeśli już pojawiały się odpowiedzi, to wskazywano np. platformę do współpracy, wymiany informacji w przypadku innych doradców, a w przypadku pracodawców były to częstsze kontakty.

Usprawnienia w zakresie poradnictwa zawodowego

80,6% ankietowanych doradców nie dostrzegało potrzeby wprowadzenia usprawnień czy też zmian w zakresie realizacji poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w Polsce (np. organizacji procesu, regulacji prawnych). Z kolei ci, którzy taką potrzebę zidentyfikowali wskazywali, że powinny być wprowadzone pewne regulacje prawne, choć nie byli w stanie konkretnie wskazać jakie. Proponowano także zwiększenie działań promocyjnych oraz zwiększenie liczby doradców zawodowych w szkołach.

Promocja kształcenia całościowego

84,8% doradców zadeklarowało promocję idei całościowego uczenia się. Najczęściej było to realizowane poprzez informowanie o możliwościach dalszego kształcenia się lub motywowanie do rozwoju. 46,7 badanych informowało swoich klientów o możliwościach korzystania z Bazy Usług Rozwojowych.

Podsumowanie

Rodzaje świadczonych usług

- Ponad 65% doradców świadczy usługi w formie online. Głównym powodem braku zdalnej formy są ograniczenia instytucjonalne (61,4%).
- Najczęściej świadczone usługi obejmują rozwijanie potencjału osobistego i zawodowego, identyfikację celów zawodowych oraz obszarów doskonalenia (ponad 60%).

Forma zatrudnienia

- 76,5% zatrudnionych jest na umowę o pracę, 17,2% na umowę B2B. Dominują etaty pełnoetatowe (96,7%).

Staż pracy i kwalifikacje

- Średni staż ogólny doradców wynosi 12,6 lat, w obecnym miejscu pracy – 10 lat.
- 98,3% posiada wykształcenie wyższe, najczęściej podyplomowe (55,8%), licencjackie/magisterskie (41,2%) lub certyfikaty z kursów (37,3%).

Ocena pracy i możliwości rozwoju

- Ogólna ocena miejsca pracy: 4,29/5.
- Najlepiej oceniono dostęp do sprzętu i materiałów, relacje ze współpracownikami, a najgorzej wypalenie zawodowe (2,77/5).
- 51,9% planuje podnosić kwalifikacje zawodowe, preferując krótkie formy edukacyjne, jak kursy czy samokształcenie.

Klienci doradców

- Główne grupy klientów: osoby poniżej 30 roku życia (52%), poszukujące zmiany (45%), osoby z niepełnosprawnościami (31,1%) oraz powyżej 50 roku życia (30,7%).

Metody i narzędzia pracy

- Najczęściej stosowane metody indywidualne: dialog motywujący (89,8%), podejście skoncentrowane na rozwiązaniach (86,94%).



- W pracy grupowej popularność metod jest niższa, np. burza mózgów – 66%, filmy edukacyjne – 58,4%.

Problemy i potrzeby

- Największe deficyty wiedzy dotyczą poradnictwa dla osób z niepełnosprawnościami (26,6%), upskillingu i reskillingu (24,9%) oraz zakładania firmy (20,3%).
- 80,6% doradców nie widzi potrzeby zmian w regulacjach dotyczących poradnictwa zawodowego, ale część wskazuje na potrzebę promocji i większej liczby doradców w szkołach.

Współpraca i organizacje branżowe

- 43,9% współpracuje z doradcami z innych instytucji, a 34,6% z pracodawcami.
- Tylko 14,3% przynależy do organizacji branżowych, np. Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego (PSPZ), który jest znany 32,1% badanych.

Rekomendacje na przyszłość

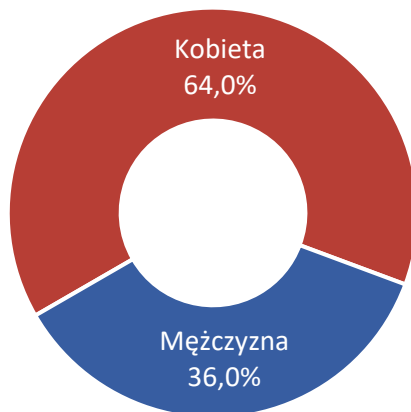
- Rozwój form edukacyjnych (kursy, szkolenia).
- Promowanie i zwiększanie dostępności narzędzi doradczych.
- Poprawa współpracy międzyinstytucjonalnej i z pracodawcami.
- Dalsza promocja kształcenia całościowego (deklarowane przez 84,8% badanych).

ANALIZA WYNIKÓW BADANIA ILOŚCIOWEGO Z KLIENTAMI DORADCÓW ZAWODOWYCH

Badania zostały zrealizowane techniką ilościową CATI (czyli ankietyzacji przeprowadzonej telefonicznie wraz z pomocą komputera, w którym dostępny jest kwestionariusz ankiety. Badaniem zostało objętych 200 osób zamieszkających na terenie województwa pomorskiego, które skorzystały z usług doradztwa zawodowego w okresie do 6 miesięcy przed wzięciem udziału w badaniu ankietowym. Część osób, które brały udział w wywiadzie ankietowym, były w trakcie procesu doradczego w czasie realizacji badań.

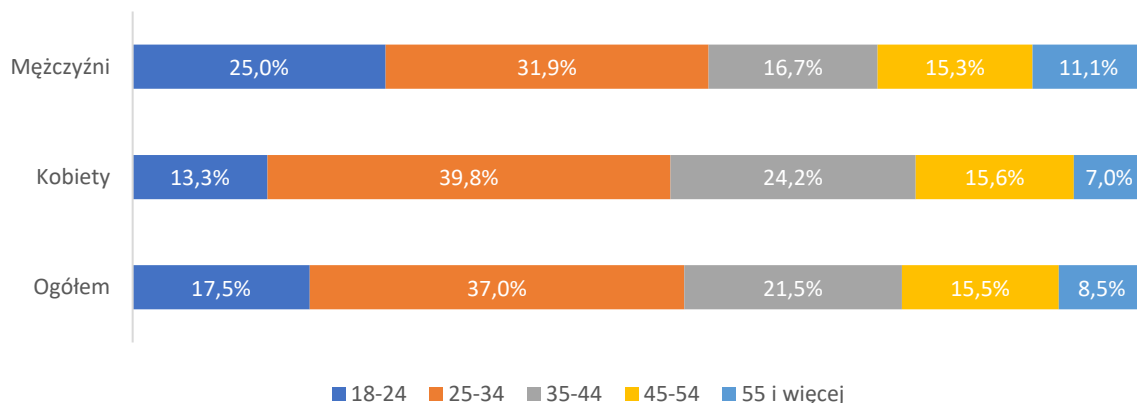
Struktura respondentów przy uwzględnieniu płci była zróżnicowana, przy czym dominującą grupę stanowiły kobiety – 64,0%.

Wykres 22. Płeć respondentów, N=200



Pod względem wieku wśród ankietowanych najliczniej reprezentowane były osoby w przedziale wiekowym od 25 do 34 lat (37,0%). W przypadku mężczyzn widoczna jest przewaga kategorii wiekowej 18-24 w stosunku do tej samej grupy u kobiet (25% wobec 13,3%). Z kolei w przypadku kobiet częściej w badaniu brały udział przedstawicielki kategorii wiekowej 35-44 (4,2% wobec 16,7%).

Wykres 23. Kategorie wiekowe respondentów, N=200



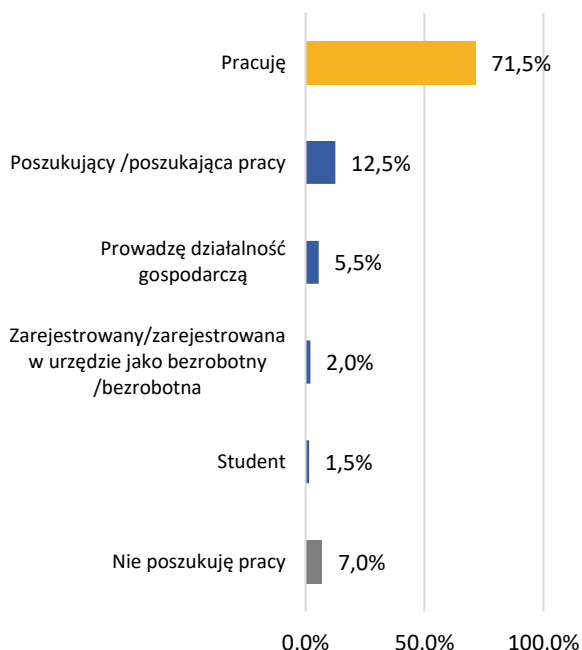
W przypadku wykształcenia, najczęściej respondenci posiadali wykształcenie wyższe – 40% (wyższe magisterskie oraz wyższe licencjackie/inżynierskie) oraz średnie – 39,5% (średnie zawodowe/branżowe (20,5%) oraz średnie ogólnokształcące (19,0%)). Najmniej liczną grupę stanowiły osoby posiadające wykształcenie podstawowe/gimnazjalne – 3,0%.

Zdecydowana większość respondentów deklarowała, iż w momencie realizacji badania posiadała zatrudnienie – 71,5%, a kolejne 12,5% badanych było w trakcie poszukiwania zatrudnienia, 7,0% spośród ogółu respondentów nie poszukiwało pracy. Najmniej liczną grupę badanych stanowiły osoby wskazujące „inną sytuację” – były to osoby deklarujące posiadanie statusu studenta – 1,5%.

Wykres 24. Wykształcenie, N=200

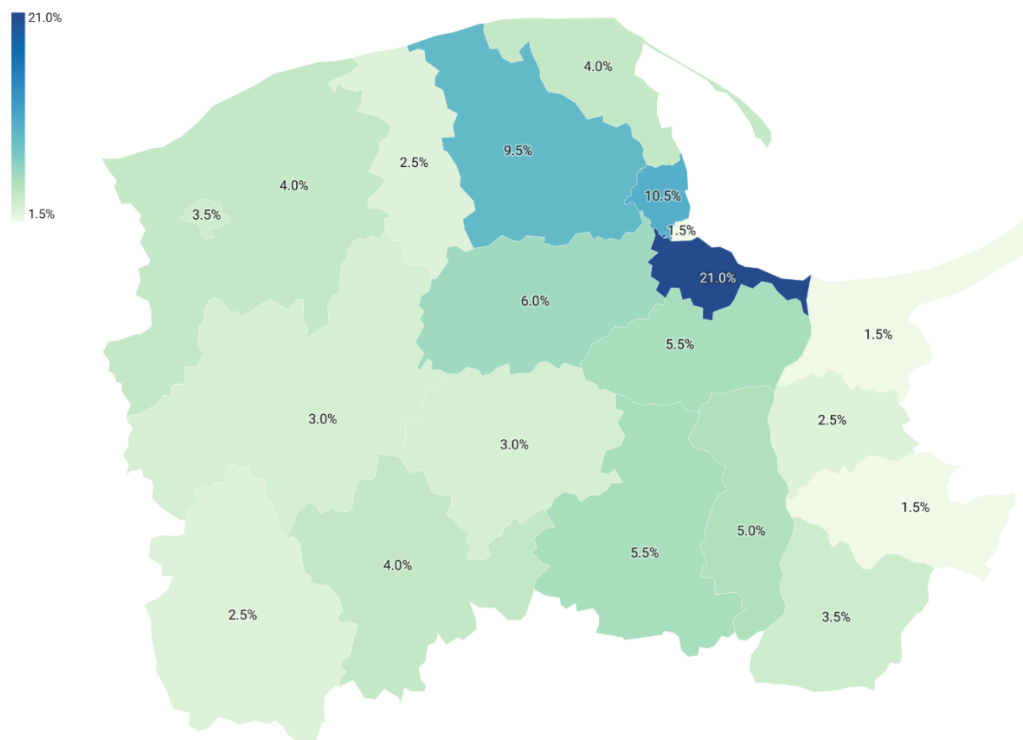


Wykres 25. Status na rynku pracy, N=200



Uwzględniając miejsce zamieszkania respondentów, najliczniej reprezentowany był obszar m. Gdańsk. Grupa zamieszkałych na tym terenie stanowiła 21% ogółu badanych. Drugi powiat co do liczebności (10,5%) stanowiło miasto na prawach powiatu Gdynia. Najmniej respondentów wykazało miejsce zamieszkania w następujących powiatach: m. Sopot, nowodworski i sztumski – po 1,5% spośród ogółu respondentów.

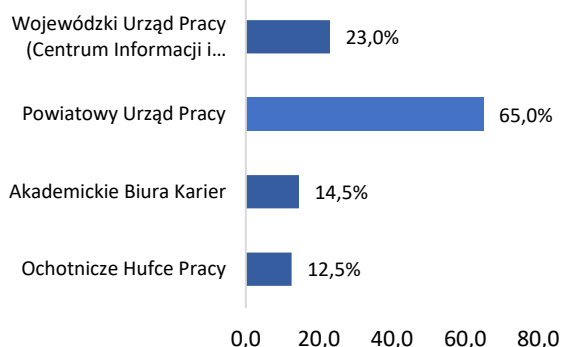
Rysunek 1. Miejsce zamieszkania według powiatów, N=200



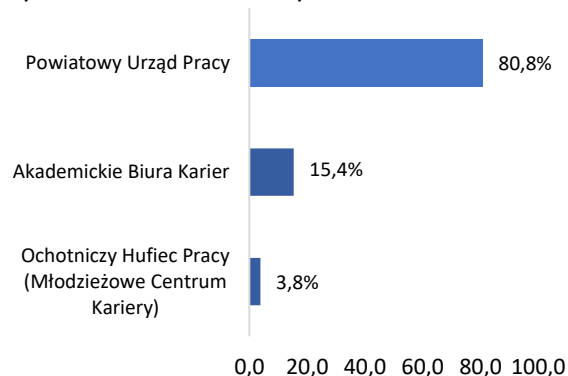
Zakres wykorzystania usług doradztwa zawodowego

Wśród osób objętych badaniem najczęściej były osoby, które skorzystały w usług doradztwa zawodowego w powiatowym urzędzie pracy – 65,0%, a najmniej osób skorzystało ze wsparcia dostępnego w ochotniczych hufcach pracy – 12,5%. Wśród osób, które skorzystały z więcej niż jednej usługi poradnictwa zawodowego (26 osób), końcowa usługa odbyła się w powiatowym urzędzie pracy – 21 osób, tj. 80,8% lub akademickim biurze karier (4 osoby, tj. 15,4%).

Wykres 26. W jakiej instytucji korzystał/korzystała Pan/Pani z usług doradcy zawodowego? N=200

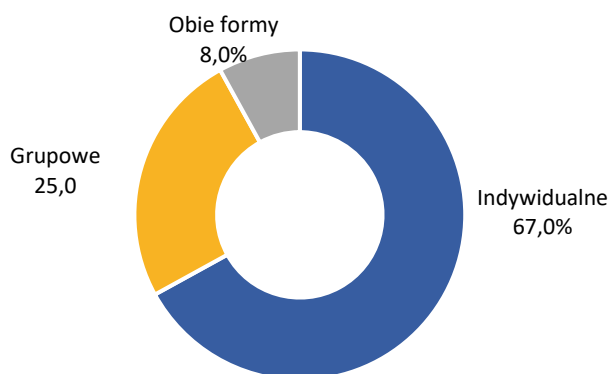


Wykres 27. Która z nich była ostatnia? N=26



Ponadto od badanych pozyskano informacje na temat form doradztwa, z jakich skorzystali. Zdecydowana większość przebadanych (67%) zadeklarowała, iż doradztwo odbywało się w formie indywidualnych porad, a więc w warunkach kameralnych, zwiększających prywatność i swobodę wypowiedzi. Natomiast 1/4 respondentów skorzystała z grupowego doradztwa. Niewielki odsetek badanych miał okazję skorzystać z obu form doradztwa, czyli zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i grupowym – 8,0%.

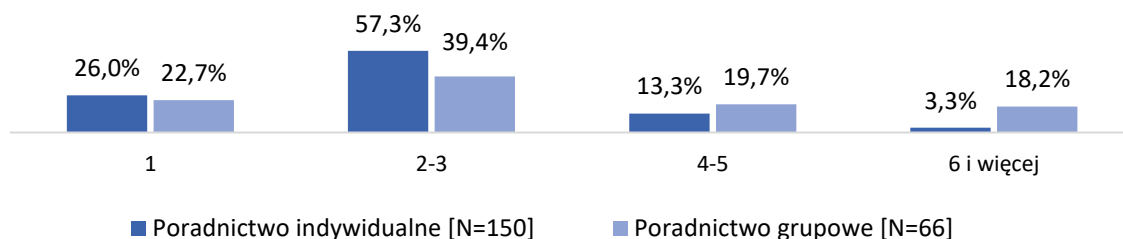
Wykres 28. W jakiej formie odbyło się to doradztwo? N=200



Wymiar ilościowy procesu doradztwa

Ponadto zweryfikowano liczbę spotkań, w których uczestniczyli respondenci w ramach procesu doradztwa zawodowego. Uwzględniając rozkład deklaracji w podziale na poradnictwo indywidualne oraz grupowe, w obu rodzajach najczęściej wskazywano na uczestnictwo w 2 do 3 spotkań – kolejno 57,3% i 39,4%, a najmniejszy udział wskazań miała kategoria 6 i więcej spotkań – kolejno 3,3% i 18,2%.

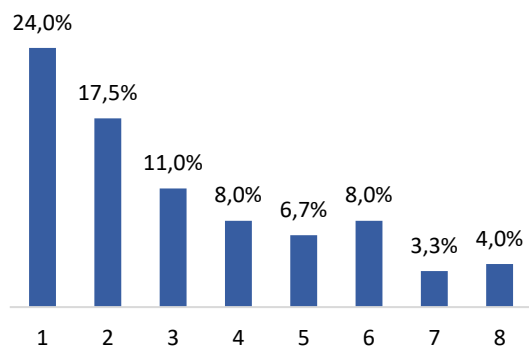
Wykres 29. Ile spotkań odbyło się w trakcie procesu doradztwa?



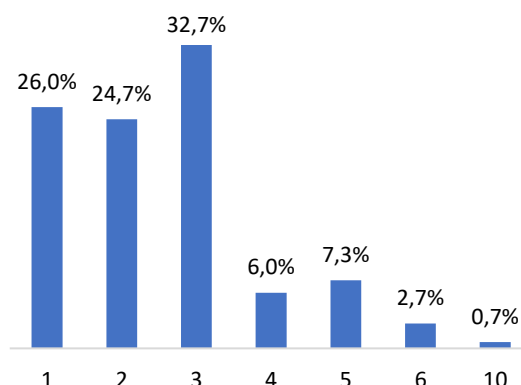
Dalsze zestawienie wymiaru ilościowego spotkań w ramach procesu doradztwa zawodowego, prezentuje bardziej szczegółowe dane w rozbiciu na pojedyncze godziny. Poradnictwo indywidualne odbywało się najczęściej podczas godzinowego spotkania – 24,0%. Z kolei w przypadku liczby spotkań, w których uczestniczono w zdecydowanej większości obejmowało 2 lub 3 spotkania – 57,4%. Natomiast w przypadku spotkań grupowych długość spotkania to najczęściej 3 h – 32,7%.

Widoczna jest liniowa zależność pomiędzy rosnącą liczbą godzin oraz odsetkiem respondentów, którzy w nich uczestniczyli, tj. im większa ilość godzin, tym mniejszy odsetek badanych. Oznacza to, że można wskazać pewną optymalną liczbę godzin poradnictwa.

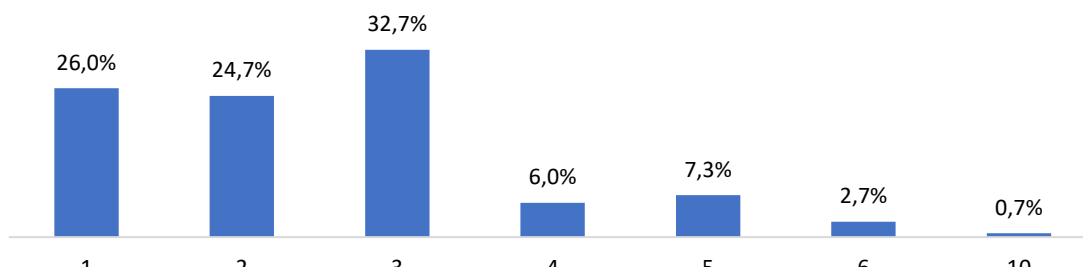
Wykres 30. Liczba godzin przeznaczonych na poradę indywidualną, N=150



Wykres 31. Liczba spotkań w formie porad indywidualnych, N=66



Wykres 32. Łączna liczba godzin spotkań grupowych, N=66



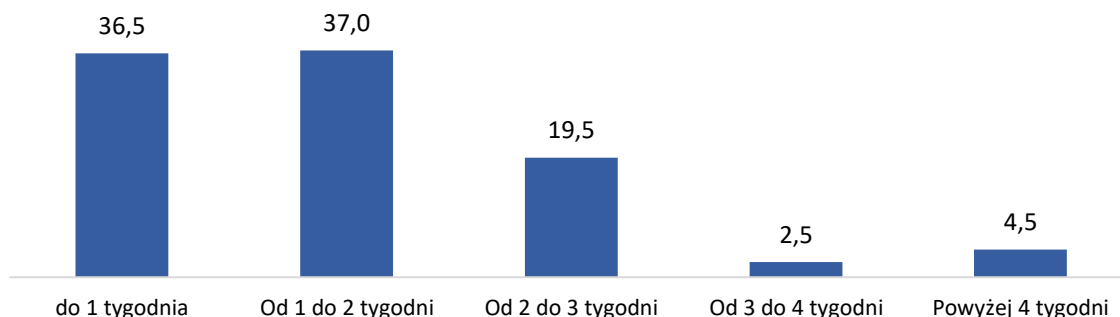
Oprócz podstawowych statystyk wyliczono również średnie dla poszczególnych form oraz danego wymiaru ilościowego spotkań, aby zweryfikować wartości centralne spośród pozyskanych szczegółowych wskazań badanych. W przypadku poradnictwa indywidualnego w grupie badanych przeznaczano średnio niespełna 3 godziny na spotkanie, a grupowe spotkanie trwało ponad 5 godzin. Natomiast w przypadku liczby porad indywidualnych, badani uczestniczyli średnio w około 3 spotkaniach.

Wykres 33. Ile czasu trwała porada indywidualna? oraz Ile czasu trwało spotkanie grupowe (warsztat/porada grupowa)? ŚREDNIA, N=150 w przypadku poradnictwa indywidualnego, N=66 w przypadku poradnictwa grupowego



Istotnym aspektem było również pogłębienie wiedzy nt. czasu oczekiwania na spotkanie z doradcą zawodowym, co pozwoliło na pozyskanie wiedzy w zakresie dostępności doradców. 73,5% respondentów oczekiwało na spotkanie z doradcą zawodowym do 2 tygodni, z czego do 7 dni – 36,5%. W związku z czym największa część badanych mogła skorzystać z usług we względnie krótkim czasie. 7% respondentów musiało oczekiwać na spotkanie doradcze 3 tygodnie i więcej.

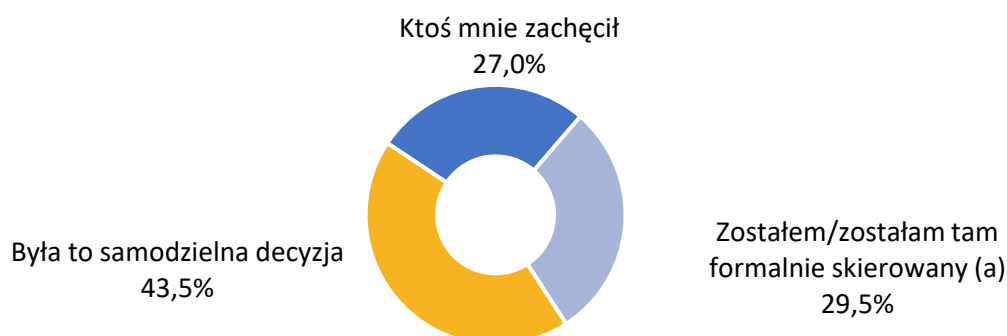
Wykres 34. Jak długo musiał/musiła Pan/Pani czekać na możliwość spotkania z doradcą zawodowym?,
N=200 [%]



Sposoby dotarcia do doradcy oraz charakter otrzymanego wsparcia

Spośród badanych najczęściej (43,5%) dotarcie do doradcy zawodowego było kwestią samodzielnie podjętej decyzji, a w pozostałych przypadkach była to kwestia formalnego skierowania lub czyjejś zachęty – odpowiednio 29,5% i 27%.

Wykres 35. W jaki sposób trafił/trafiła Pan/Pani do doradcy zawodowego? N=200



Dla większości badanych jednym z motywów, dla którego chcieli skorzystać ze wsparcia w ramach usługi poradnictwa zawodowego było poszukiwanie pracy – 61,5%. Inny często wskazywany przez respondentów motyw to zaplanowanie ścieżki rozwoju zawodowego – 48,0%.

Wykres 36. Jakiego rodzaju wsparcia oczekiwał/oczekiwała Pan/Pani w ramach usługi poradnictwa zawodowego? Można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź, N=200



Skupiając się na kwestii zakresu najczęściej otrzymywanego wsparcia w ramach poradnictwa zawodowego, to większość badanych (52%) zadeklarowała, iż otrzymała od doradcy pomoc w postaci szczegółowej analizy zainteresowań, mocnych stron, wartości, umiejętności czy preferencji zawodowych. Dość duża grupa badanych (45%) wskazała także, że udzielono jej informacji o regionalnych pracodawcach, którzy poszukują pracowników o kwalifikacjach, jakie badani posiadali, a 31,5% uzyskało pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu czy też zmianie zawodu na inny.



Tabela 3. Jakie wsparcie otrzymał/a Pan/Pani w ramach poradnictwa zawodowego? Proszę wskazać cały zakres otrzymanego wsparcia, Można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź, N=200

RODZAJ WSPARCIA	% WSKA- ZAŃ
Udzielono mi pomocy w określeniu moich zasobów (zainteresowań, mocnych stron, wartości, umiejętności, preferencji zawodowych).	52,0%
Udzielono mi informacji o regionalnych pracodawcach, którzy poszukują pracowników o kwalifikacjach jakie posiadam	45,0%
Udzielono mi pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu/zmianie zawodu (z uwzględnieniem aktualnych możliwości w zakresie znalezienia pracy, warunków pracy, wysokości wynagrodzeń)	31,5%
Uzyskałem(am) pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych (CV, listu motywacyjnego) i przygotowaniu się do rozmowy rekrutacyjnej	24,5%
Przekazano mi informacje o tym, jak skutecznie szukać pracy (analiza ofert pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, pomoc w założeniu profilu na portalu biznesowym, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej)	22,0%
Przekazano mi informacje jak założyć działalność gospodarczą	18,5%
Przekazano mi informacje nt. rozwoju kompetencji miękkich (np. radzenie sobie ze stresem, zarządzanie sobą w czasie, kreatywność, skuteczna komunikacja, współpraca, liderowanie)	13,0%
Udzielono mi informacji nt. możliwości uczestnictwa w dalszym kształceniu (w kontekście idei uczenia się i zdobywania nowych kwalifikacji przez całe życie)	11,0%
Przekazano mi informacje o branżach rozwojowych/kluczowych w województwie pomorskim	10,0%
Skierowano mnie na specjalistyczne badania psychologiczne i/lub lekarskie umożliwiające uzyskanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia	3,5%
Inne	0,5%

Ocena usług doradztwa zawodowego

W poniższej tabeli zaprezentowano średnią ocen przyznanych przez respondentów poszczególnym usługom, z których skorzystali w ramach poradnictwa zawodowego. Respondenci oceniali usługi, z których skorzystali na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało najniższą ocenę, a 5 najwyższą. Następnie została obliczona średnia arytmetyczna, w przejrzysty sposób pokazać, jak ocenianie były poszczególne usługi. Analiza przyznanych ocen odzwierciedlających jakość świadczonych usług ukazała, iż najwyższej oceniono (4,29) skierowanie na specjalistyczne badania. Usługa pozyskania informacji nt. możliwości uczestnictwa w dalszym kształceniu uzyskała średnią ocenę na poziomie 4,18, a na kolejnych miejscach uplasowały się oceny dotyczące uzyskanej pomocy w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych i przygotowaniu do rozmowy rekrutacyjnej 4,10 oraz otrzymanej informacji dot. założenia działalności gospodarczej 4,05.

Najniżej oceniono pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu/zmianie zawodu (z uwzględnieniem aktualnych możliwości w zakresie znalezienia pracy, warunków pracy, wysokości wynagrodzeń) – 3,63.

Tabela 4. Ocena jakości uzyskanych usług - ŚREDNIA, N=200

UZYSKANE WSPARCIE	LICZBA WSKAZAŃ	ŚREDNIA OCENA
Skierowano mnie na specjalistyczne badania psychologiczne i/lub lekarskie umożliwiające uzyskanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia	7	4,29
Udzielono mi informacji nt. możliwości uczestnictwa w dalszym kształceniu (w kontekście idei uczenia się i zdobywania nowych kwalifikacji przez całe życie)	22	4,18
Uzyskałem(am) pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych (CV, listu motywacyjnego) i przygotowaniu się do rozmowy rekrutacyjnej	49	4,10
Przekazano mi informacje jak założyć działalność gospodarczą	37	4,05
Przekazano mi informacje o tym, jak skutecznie szukać pracy (analiza ofert pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, pomoc w założeniu profilu na portalu biznesowym, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej)	44	3,98
Przekazano mi informacje nt. rozwoju kompetencji miękkich (np. radzenie sobie ze stresem, zarządzanie sobą w czasie, kreatywność, skuteczna komunikacja, współpraca, liderowanie)	26	3,88
Udzielono mi pomocy w określeniu moich zasobów (zainteresowań, mocnych stron, wartości, umiejętności, preferencji zawodowych)	104	3,88
Przekazano mi informacje o branżach rozwojowych/kluczowych w województwie pomorskim	20	3,85
Udzielono mi informacji o regionalnych pracodawcach, którzy poszukują pracowników o kwalifikacjach jakie posiadam	90	3,81
Udzielono mi pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu/zmianie zawodu (z uwzględnieniem aktualnych możliwości w zakresie znalezienia pracy, warunków pracy, wysokości wynagrodzeń)	63	3,63

Dalsze zestawienia prezentują średnią ocen jakości usług poradnictwa zawodowego, przy uwzględnieniu formy indywidualnej i grupowej. Podobnie jak w poprzednim pytaniu respondenci oceniali na skali

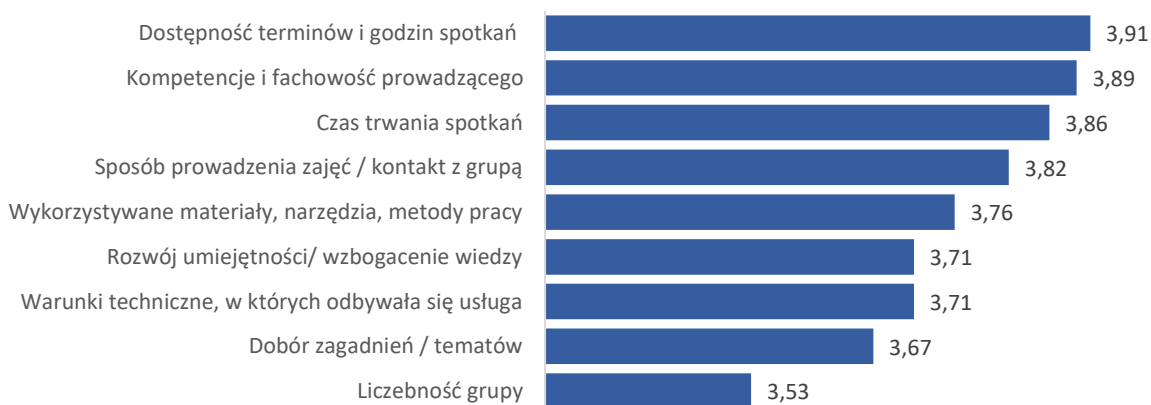
do 1 do 5, a następnie została obliczona średnia arytmetyczna. W przypadku osób, które skorzystały z poradnictwa indywidualnego najwyżej oceniano poziom zachowanej poufności w trakcie świadczenia usługi – 4,11, a najslabiej oceniono liczbę zorganizowanych spotkań – 3,53.

Wykres 37. Ocena jakości uzyskanych usług, doradztwo indywidualne - ŚREDNIA, N=150



Natomiast osoby, które skorzystały z poradnictwa grupowego, najwyżej oceniły dostępność terminów i godzin spotkań – 3,91, a najniższą notę odnotowano w przypadku liczebności grupy – 3,53.

Wykres 38. Ocena jakości uzyskanych usług, doradztwo grupowe - ŚREDNIA, N=66



Obszar oceny kwestii, których zabrakło podczas usługi doradztwa zawodowego podlegał możliwości swobodnej wypowiedzi pisemnej badanych bez sugerowanej kafeterii odpowiedzi.

W grupie 105 osób, które wykazały na zaistnienie pewnych braków, najczęściej pojawiającym się wątkiem był problem z otrzymaniem pogłębionej wiedzy/informacji/analizy ze strony doradcy (16,2%). Badani wykazali, iż zabrakło:



- szczegółowej wiedzy, dokładniejszych informacji, również dokładnego określenia ścieżki rozwoju zawodowego,
- wyjaśnienia nurtujących kwestii,
- przekazania wiedzy nt. programów dla młodych matek i sposobów rozwijania kariery,
- szerszej analizy beneficjenta,
- konkretnego wskazania pracodawców i pomocy w tym zakresie,
- analizy ofert pracy,
- pogłębionego testu predyspozycji, mocnych stron i wykazania potencjału,
- doradztwa w sprawie pracy online.

Jako drugi spośród najczęściej przywoływanych niedostatecznych aspektów wsparcia wskazano na zakres indywidualnego podejścia – 14,3%. W ramach tej kategorii zasygnalizowano:

- brak indywidualnego podejścia,
- brak weryfikacji cech, umiejętności beneficjenta,
- brak lepszego dopasowania ofert, przedstawienia możliwości rozwoju z uwzględnieniem wykształcenia i doświadczenia,
- brak wsluchania się w potrzeby.

Wśród innych odpowiedzi znalazły się kwestie związane z brakiem cateringu czy ciepłych napojów oraz pokazów w formie prezentacji – były to jednostkowe odpowiedzi.

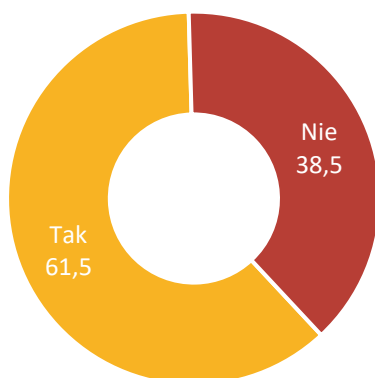
Wykres 39. Proszę powiedzieć, czego według Pana/Pani zabrakło w ramach oferowanych usług doradztwa zawodowego? N=200



Ostatecznie, pomijając badanych, którzy nie wskazali konkretnego wątku, którego zabrakło podczas usługi doradztwa zawodowego „Nie wiem/trudno powiedzieć”), osoby, które dostrzegły sferę wymagającą poprawy stanowiły 49,0% badanych (n=98).

Zapytani o chęć ponownego skorzystania z usługi, zdecydowana większość respondentów wskazała, że podjęliby ponownie decyzję o skorzystaniu ze wsparcia – 61,5%, a braki, które zostały przez badanych wykazane nie wpłynęłyby negatywnie na chęć ponownego uczestnictwa w spotkaniach.

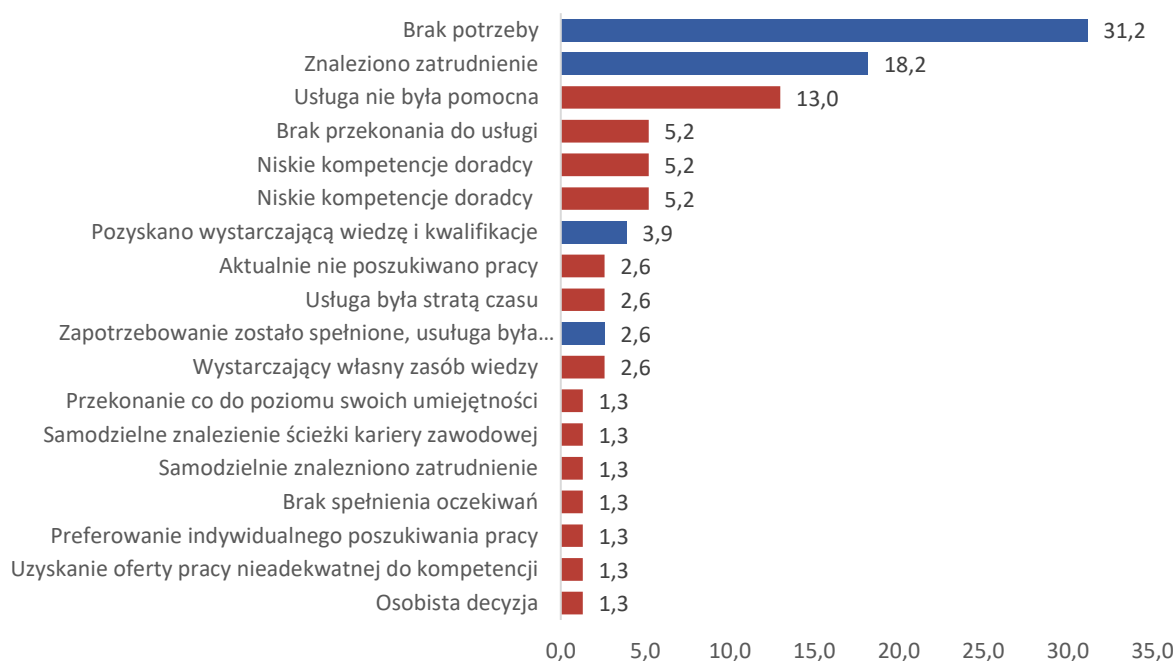
Wykres 40. Czy zamierza Pan/Pani skorzystać z takiej usługi ponownie? N=200



W grupie osób, które nie wykazały chęci ponownego skorzystania z usługi doradczej, najczęściej pojawia się kwestia obecnego braku potrzeby – 31,2%. Wśród tych odpowiedzi mieściły się głównie ogólne stwierdzenia faktu, ale bez wskazywania konkretnych argumentów. Na drugim miejscu co do ilości wskazań był fakt znalezienia zatrudnienia – 18,2%.

W przypadkach wskazujących na negatywne doświadczenia, najczęściej wskazywano, iż usługa nie była pomocna – 13,0%. Badani podkreślali, iż nie przyniosła jawnych korzyści, nie pomogła w znalezieniu pracy, przekazywane informacje były zbyt ogólnikowe, a przekazywana wiedza nie pogłębiła posiadanych zasobów.

Wykres 41. Powody niechęci ponownego skorzystania z usługi, N=77



Uwzględniając zakres preferencji badanych względem usług poradnictwa zawodowego, najczęstsze zapotrzebowanie odnotowano w przypadku pozyskania pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu/zmianie zawodu – 41,3%. Z minimalnie mniejszą ilością wskazań była pomoc w uzyskaniu informacji o regionalnych pracodawcach – 38,6% oraz uzyskanie informacji nt. możliwości uczestnictwa w szkoleniach i dalszym kształceniu – 35,8%.

Natomiast najmniejsza grupa badanych wykazała potrzebę pozyskania w ramach poradnictwa zawodowego skierowania na specjalistyczne badania – 12,2%.

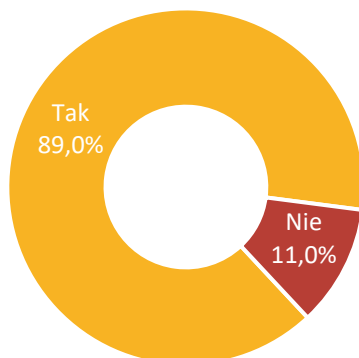
Tabela 5. Z jakiego innego rodzaju usług poradnictwa zawodowego chciałby Pan/Pani skorzystać (poza tymi, z których już Pan/Pani skorzystał/skorzystała? Proszę wskazać wszystkie możliwości, N=200

	N	% z N
Pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu/zmianie zawodu (z uwzględnieniem aktualnych możliwości w zakresie znalezienia pracy, warunków pracy, wysokości wynagrodzeń)	75	41,3%
Pomocy w uzyskaniu informacji o regionalnych pracodawcach , którzy poszukują pracowników o kwalifikacjach jakie posiadam	70	38,6%
Uzyskanie informacji nt. możliwości uczestnictwa w szkoleniach i dalszym kształceniu (w kontekście idei uczenia się i zdobywania nowych kwalifikacji przez całe życie)	106	35,8%
Pomocy w określeniu moich zasobów (zainteresowań, mocnych stron, wartości, umiejętności, preferencji zawodowych).	51	29,4%
Uzyskanie informacji jak założyć działalność gospodarczą	95	28,4%
Uzyskanie informacji o branżach rozwojowych/kluczowych w województwie pomorskim	86	24,4%
Uzyskanie informacji nt. rozwoju kompetencji miękkich (np. radzenie sobie ze stresem, zarządzanie sobą w czasie, kreatywność, skuteczna komunikacja, współpraca, liderowanie)	106	19,8%
Uzyskanie informacji o tym, że warto uczyć się przez całe życie i zdobywać nowe kwalifikacje	107	17,8%
Uzyskanie informacji o tym, jak aktywnie poszukiwać pracy (analiza ofert pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, pomoc w założeniu profilu na portalu biznesowym, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej)	92	15,2%
Skierowanie na specjalistyczne badania psychologiczne i/lub lekarskie umożliwiające uzyskanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia	115	12,2%
Nie jestem zainteresowany/zainteresowana	123	2,4%

Skala zadowolenia z usług doradztwa zawodowego

Kolejnym analizowanym zagadnieniem było zadowolenie osób, które skorzystały z usług doradztwa zawodowego. Weryfikacja skłonności do polecenia usług znajomym dopełniła perspektywę dotyczącą jakości świadczonego poradnictwa. Zdecydowana większość badanych z chęcią poleciłaby taką usługę znajomym – 89,0%, a jedynie 11% badanych nie rekomendowałoby poradnictwa zawodowego.

Wykres 42. Czy poleciłby/polecitałby Pan/Pani znajomym skorzystanie z usługi poradnictwa zawodowego? N=200



W grupie osób, które nie poleciłyby takiej usługi swoim znajomym, najczęściej wskazywanym negatywnym doświadczeniem był brak profesjonalizmu doradcy (22,7%), który badani utożsamiali z brakiem odpowiedniego podejścia do ludzi, z niskim poziomem kwalifikacji lub brakiem kompetencji.

Wykres 43. Powody niechęci polecenia usługi doradztwa zawodowego, N=22 [%]

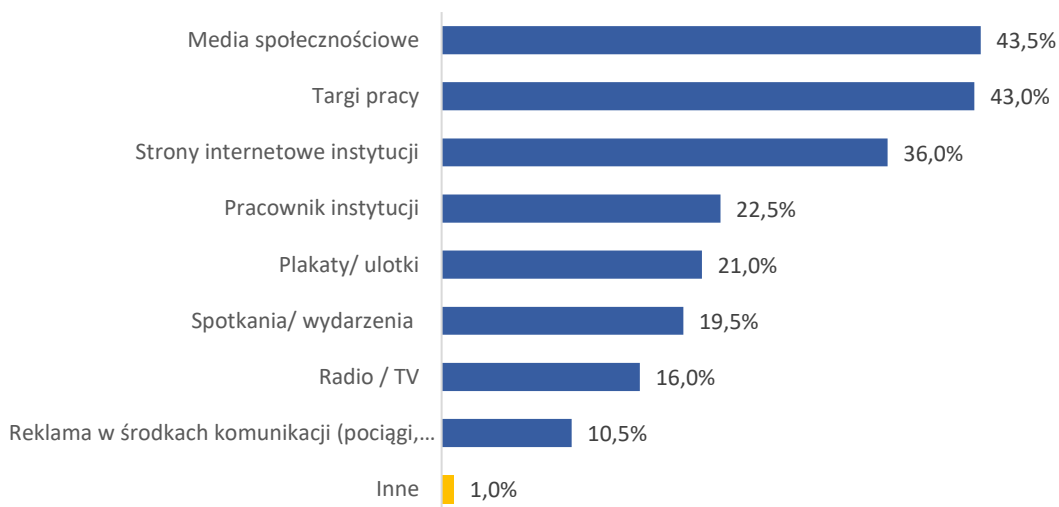


Formy promocji usług poradnictwa zawodowego

Informacje nt. usług poradnictwa zawodowego docierały do badanych w zróżnicowany sposób, przy czym najczęściej za pośrednictwem mediów społecznościowych – 43,5% i dzięki bezpośrednim kontaktom podczas targów pracy – 43,0%. Na trzecim miejscu znalazły się oficjalne strony internetowe instytucji – 36,0% a najmniejsze grono badanych wskazało na reklamy w środkach komunikacji publicznej – 10,5%.

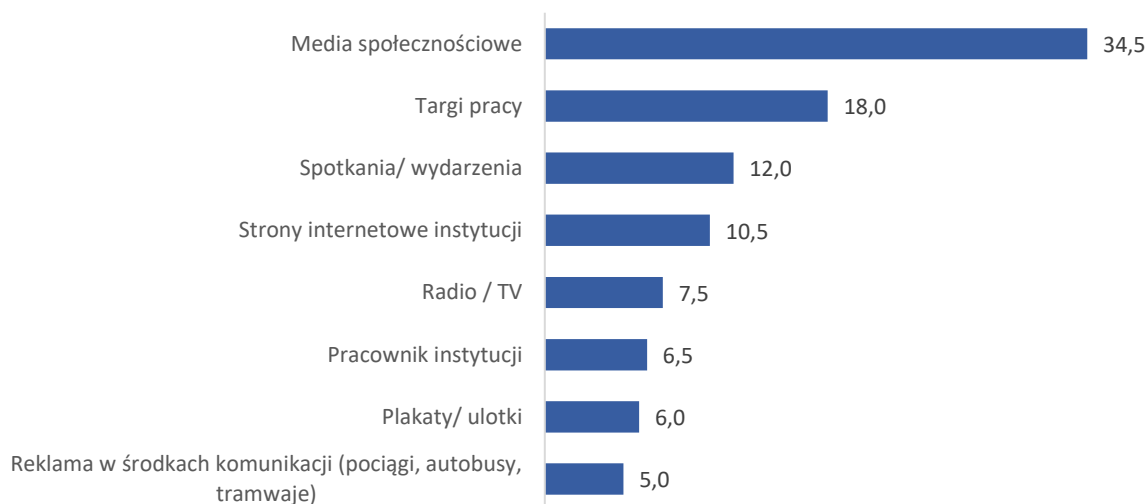
Wśród innych odpowiedzi wskazano, iż informacje dotarły podczas rozmów z rodziną czy bezpośrednio w danej instytucji.

Wykres 44. Czy spotkał/spotkała się kiedykolwiek Pan/Pani z poszczególnymi formami promocji usług poradnictwa zawodowego? N=200



Biorąc pod uwagę opinie badanych dotyczące najefektywniejszych form promocji usług poradnictwa zawodowego, to media społecznościowe stanowiły najskuteczniejszy sposób dotarcia do potencjalnego odbiorcy usług – 34,5%. Na drugim miejscu ze zdecydowanie mniejszą ilością wskazań znalazł się bezpośredni kontakt podczas targów pracy – 18,0%. Natomiast plakaty i ulotki oraz reklama w środkach komunikacji w kontekście ich oceny jako efektywnej formy promocji uzyskały najmniej wskazań – odpowiednio 6% i 5%.

Wykres 45. Jaka forma promocji byłaby według Pana/Pani najskuteczniejsza? N=200 [%]



Badanie miało na celu ocenę doświadczeń klientów korzystających z usług doradców zawodowych w województwie pomorskim. Kluczowe obszary badania obejmowały ocenę dostępności usług, ich skuteczności oraz zadowolenia klientów. Wyniki wskazują, że większość klientów pozytywnie oceniła jakość

świadczonych usług, szczególnie w zakresie wsparcia w definiowaniu celów zawodowych oraz określaniu potencjału osobistego i zawodowego.

Główne wnioski:

1. Klienci doceniali profesjonalizm doradców oraz indywidualne podejście do ich potrzeb.
2. Najczęściej wśród badanych z usług doradztwa zawodowego korzystali z porad osoby młode, osoby poszukujące zmiany zawodowej oraz osoby wykluczone społecznie.
3. Klienci wskazali na konieczność większej promocji usług doradczych oraz poprawy dostępności, szczególnie w formie zdalnej.

Badania FGI

1. FGI rozmowa z doradcami zawodowymi powiatowych urzędów pracy

Wywiad grupowy został przeprowadzony w gronie doradców zawodowych z powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego. Jego nadrzędnym celem było zbadanie kluczowych aspektów ich pracy, w tym zakresu obowiązków, stosowanych metod i narzędzi diagnostycznych, a także warunków organizacyjnych. Istotnym punktem rozmowy były również specyficzne potrzeby klientów oraz potencjalne kierunki rozwoju wsparcia instytucjonalnego.

„Nasza praca to nie tylko pomoc w znalezieniu pracy, ale również budowanie motywacji i wiary w siebie u klientów, co często bywa trudniejsze niż same działania doradcze”.

Zakres obowiązków doradców zawodowych

Podczas wywiadu ujawniono, że obowiązki doradców zawodowych są bardzo zróżnicowane. Praca doradców wymaga się ciągłego dostosowywania się do zmieniających się potrzeb klientów.

„Często musimy pracować z klientami, którzy przychodzą bez żadnych pomysłów na swoją przyszłość zawodową. To my ich motywujemy, pomagamy im zrozumieć, jakie mają predyspozycje i co mogą osiągnąć”.

Doradcy wskazali, że ich praca obejmuje zarówno wsparcie indywidualne, jak i grupowe. Ponadto wskazano na konieczność prowadzenia licznej dokumentacji, co bywa uciążliwe:

„Zajmujemy się klientami, ale potem przez połowę czasu wypełniamy systemy – to odbiera czas na faktyczną pracę doradczą”.

Główne działania:

- Praca z klientem indywidualnym (spotkania indywidualne, analiza predyspozycji, planowanie kariery).
- Organizacja i prowadzenie porad grupowych (np. testy predyspozycji, zajęcia tematyczne).
- Współpraca ze szkołami i instytucjami lokalnymi (spotkania informacyjne, warsztaty).
- Praca administracyjna, w tym prowadzenie dokumentacji (w systemie Syriusz i na papierze).

Kim są klienci?

- Osoby długotrwale bezrobotne, niepełnosprawne, kobiety z dziećmi, dłużnicy alimentacyjni, osoby pracujące w szarej strefie.
- Młodzież potrzebująca wsparcia w planowaniu kariery.
- Klienci rejestrujący się w urzędzie tylko dla ubezpieczenia, często przyjmujący postawę roszczeniową wobec usług doradczych.

Warunki pracy i infrastruktura

Jednym z istotnych wyzwań, jakie poruszyli uczestnicy, były niedostateczne warunki pracy. Wielokrotnie wspomniano o braku odpowiedniej infrastruktury, która mogłaby zapewnić poufność rozmów. Brak indywidualnych pomieszczeń stanowi poważną barierę w efektywnym wykonywaniu obowiązków.

Jeden z doradców stwierdził:

„Pracujemy często w takich warunkach, że słysząc nas na korytarzu. Klient czuje się niekomfortowo, a my nie możemy w pełni skupić się na rozmowie”.

Co więcej, doradcy podkreślili, że liczba przypadających na nich klientów jest zbyt duża:

„Czasem mamy piętnaście osób w ciągu dnia, co oznacza brak nawet chwili na przerwę. To bardzo obciążające”.

Dodatkowo badani skarżyli się na zbyt małe wynagrodzenie w stosunku do zakresu obowiązków oraz niedostateczne wsparcie w obszarze dobrostanu psychicznego i organizacji pracy.

Oczekiwane wsparcie

Dużym wsparciem i ułatwieniem w codziennej pracy, dla zapewnienia większego komfortu byłoby zapewnienie indywidualnych pokoi dla doradców, ograniczenie biurokracji (np. rezygnacja z podwójnego prowadzenia dokumentacji), a także wprowadzenie systematycznego wsparcia psychologicznego dla doradców (np. superwizji).

Stosowane metody i narzędzia pracy

Doradcy opisali różnorodność narzędzi, jakimi się posługują, podkreślając, że są to głównie proste, darmowe kwestionariusze i testy diagnostyczne, takich jak Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ) czy Narodowy Barometr Kompetencji (NBK).

Jedna z uczestniczek dodała:

„Przydałoby się więcej narzędzi zaawansowanych, takich jak test Gallupa, ale niestety nie mamy na nie funduszy”.

Badani wskazywali, że przydałyby się narzędzia diagnostyczne, które uwzględniają specyficzne potrzeby grup (np. osób niepełnosprawnych), potrzebny jest dostęp i stosowanie do elementów angażujących młodsze grupy klientów.

„Z młodzieżą najlepiej sprawdzają się gry symulacyjne, które pozwalają im praktycznie zobaczyć, jakie decyzje wpływają na ich przyszłość”.

Specyfika klientów i ich potrzeby

Klienci urzędów pracy to zróżnicowana grupa o rozmaitych potrzebach i problemach. Doradcy podkreślili, że praca szczególnie trudna bywa praca z osobami długotrwale bezrobotnymi:

„Część osób rejestruje się tylko po to, żeby mieć ubezpieczenie, i nie wykazuje żadnej motywacji do pracy”.

Podobne wyzwania dotyczą młodych klientów, którzy często nie wiedzą, jak pokierować swoją karierą: *„Młodzi ludzie przychodzą z poczuciem, że wszystko jest przed nimi, ale brakuje im narzędzi, żeby zacząć”.*

Doradcy wskazali również na problemy wynikające z ograniczeń infrastrukturalnych w regionach wiejskich, na przykład:

„W wielu miejscowościach brakuje transportu publicznego, co sprawia, że ludzie mają trudności z dojazdem do pracy”.

Wśród najczęściej pojawiających się potrzeb, z którymi zgłaszają się beneficjenci są:

- pomoc w redagowaniu dokumentów aplikacyjnych,
- wsparcie w przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej,
- motywacja do podjęcia pracy (zwłaszcza u osób długotrwale bezrobotnych),
- wsparcie w znalezieniu pracy zgodnej z ograniczeniami zdrowotnymi.

Promocja usług urzędów pracy

W zakresie promocji usług doradcy zauważyli, że istnieje potrzeba większego wykorzystania nowoczesnych kanałów komunikacji.

Jedna z osób zauważyła:

„Facebook to podstawa, ale powinniśmy też być na TikToku – młodzi tam są, a my musimy ich tam spotkać”.

Jednocześnie wskazano na konieczność bardziej aktywnej współpracy z lokalnymi mediami oraz intensyfikacji działań promujących możliwości współpracy z pracodawcami.

Jeden z uczestników podkreślił:

„Nie tylko pracodawcy powinni szukać pracowników przez urząd – my też możemy im to ułatwić, ale brakuje narzędzi, żeby to odpowiednio wypromować”.

Ważnym działaniem, które mogłoby otworzyć instytucję jest organizacja lokalnych wydarzeń (np. Pomorskie Dni Przedsiębiorczości), współpraca z lokalnymi portalami informacyjnymi.

Współpraca z Pomorskim Systemem Poradnictwa Zawodowego

Doradcy wysoko ocenili współpracę w ramach Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego, wskazując, że jest to przestrzeń do wymiany doświadczeń i zdobywania nowych kompetencji.

„Szkolenia organizowane w ramach systemu są bardzo pomocne, ale mogłoby być ich więcej” – zauważyła jedna z osób.

Jednocześnie wskazano, że warto rozwijać ofertę wspierającą współpracę z pracodawcami:

„Pracodawcy często mają błędne przekonania o nas, a my moglibyśmy im pokazać, że współpraca może być naprawdę efektywna”.

Wśród rzeczy wartych poprawy badani wskazali również zwiększenie częstotliwości szkoleń i spotkań.

Wnioski:

Na podstawie wywiadu można wskazać kilka kluczowych rekomendacji. Po pierwsze, istotne jest poprawienie infrastruktury pracy, co umożliwiłoby doradcom prowadzenie rozmów w warunkach zapewniających poufność i komfort.

Jeden z doradców zasugerował:

„Jeśli chcemy dobrze pomagać ludziom, musimy mieć odpowiednie warunki – to nie luksus, to konieczność”.

Po drugie, niezbędne jest zwiększenie dostępu do zaawansowanych narzędzi diagnostycznych.

Po trzecie, ważne jest rozwijanie wsparcia psychologicznego dla doradców, co mogłoby zapobiegać wypaleniu zawodowemu.

Po czwarte szkolenia z zakresu współpracy z pracodawcami i rekrutacji oraz stworzenie dedykowanego programu wspierania przedsiębiorstw w procesie rekrutacji.

Po piąte personalizowane newslettery oraz kampanie informacyjne w mediach społecznościowych.

Wywiad ujawnił wieloaspektowe wyzwania, z jakimi mierzą się doradcy zawodowi oraz liczne możliwości usprawnień w ich pracy. Z jednej strony, ich rola jest kluczowa w procesie aktywizacji zawodowej, z drugiej – wymaga zapewnienia odpowiednich narzędzi, infrastruktury i wsparcia instytucjonalnego.

Jak podsumował jeden z uczestników:

„Chcemy pomagać ludziom w pełni, ale żeby to zrobić, musimy czuć, że sami mamy odpowiednie wsparcie”.

2. FGI Ochotnicze Hufce Pracy Profil instytucji

Ochotnicze Hufce Pracy są publiczną jednostką państwową skierowaną głównie na pomoc młodzieży w wieku 15-25 lat. OHP pełni istotną funkcję w zakresie wspierania młodzieży zarówno w procesie edukacji zawodowej, jak i w przygotowaniach do wejścia na rynek pracy.

Praca doradców zawodowych w strukturach OHP opiera się na wszechstronnym wsparciu młodzieży, szczególnie tej uczącej się w szkołach branżowych. Doradcy zawodowi kładą nacisk na pomoc młodym ludziom w zdobywaniu umiejętności, które przygotowują ich do wejścia na rynek pracy. Współpraca z młodzieżą obejmuje zarówno działania związane z edukacją zawodową, jak i wsparcie w rozwijaniu kompetencji społecznych oraz osobistych. Rodzice młodzieży odgrywają kluczową rolę w procesie wyboru ścieżki edukacyjno-zawodowej, jednak nie zawsze są odpowiednio przygotowani do wspierania swoich dzieci. Doradcy postulowali zwiększenie liczby działań skierowanych do rodziców, takich jak warsztaty czy zebrania informacyjne, które mogłyby pomóc im lepiej zrozumieć potrzeby swoich dzieci.

W rozmowie podkreślono, że istotnym elementem tej pracy jest prowadzenie indywidualnego i grupowego poradnictwa zawodowego. Doradcy często projektują i realizują autorskie scenariusze warsztatów, które mają za zadanie zainteresować młodzież, ułatwić im planowanie kariery oraz wspierać w rozwiązywaniu bieżących problemów. Pomoc jest udzielana nie tylko młodzieży będącej uczestnikami

OHP, ale także absolwentom, którzy mogą powracać po poradę, np. w sprawach przekwalifikowania zawodowego czy poszukiwania pracy.

„Nasza praca to coś więcej niż doradztwo – wspieramy młodych ludzi w radzeniu sobie z codziennymi wyzwaniami i budowaniu ich motywacji” – podkreśliła jedna z uczestniczek wywiadu.

Wyzwania organizacyjne i warunki pracy

Niedostatek zasobów

Codzienna praca doradców zawodowych w OHP obejmuje szerokie spektrum działań, takich jak: organizowanie szkoleń, doradztwo indywidualne i grupowe, a także prowadzenie zajęć w szkołach. Z relacji uczestników wynika, że największą trudnością jest dopasowanie programów doradczych do zmieniających się potrzeb młodzieży. Wielu doradców wskazało, że konieczne jest każdorazowe dostosowanie formy zajęć do poziomu zaawansowania i zainteresowań uczestników, co wymaga elastyczności, kreatywności i dużego zaangażowania.

Wśród wyzwań pojawiły się także trudności wynikające z ograniczonych zasobów czasowych i technicznych. Doradcy podkreślali, że brakuje im odpowiednio wyposażonych w urządzenia techniczne sal, co często zmusza ich do korzystania z dostępnych urządzeń, takich jak smartfony uczestników. Ponadto, szczególną trudnością jest przekonanie młodzieży do uczestnictwa w dłuższych formach szkoleniowych czy warsztatowych, co związane jest z potrzebą większego zaangażowania i koncentracji ze strony uczestników. Badani wskazali też na niedostateczne fundusze na realizację szkoleń dla większej grupy uczestników.

„Mamy młodzież chętną do udziału w kursach, ale ograniczone środki pozwalają tylko na część miejsc” – stwierdziła jedna z osób.

Przeformalizowanie pracy

Nadmiar dokumentacji i procedur jest kolejnym wyzwaniem. Choć zauważono poprawę w zakresie cyfryzacji, nadal wiele procesów odbywa się w formie papierowej:

„Wypełnianie dokumentacji zabiera czas, który moglibyśmy poświęcić na rzeczywistą pomoc młodzieży”.

Doradcy wielokrotnie wskazywali na brak wsparcia ze strony instytucji w zakresie ich dobrostanu psychicznego.

„Spotykamy się z trudnymi sytuacjami, a brak odpowiedniego wsparcia prowadzi do wypalenia zawodowego” – zauważyła jedna z osób.

Narzędzia i metody pracy

Podczas wywiadu doradcy podkreślili, że stosowane przez nich metody pracy są różnorodne i dostosowane do potrzeb odbiorców. W pracy wykorzystują m.in. kwestionariusze zainteresowań zawodowych (KZZ), karty pracy oraz różnego rodzaju testy diagnostyczne. Niemniej jednak narzędzia te nie zawsze są wystarczająco dostosowane do aktualnych potrzeb młodzieży, co rodzi konieczność tworzenia autorskich rozwiązań.

Doradcy wskazali na istotność zajęć praktycznych i wizyt studyjnych w zakładach pracy jako skutecznych narzędzi kształcenia młodzieży. Takie działania pomagają uczestnikom zobaczyć realia pracy w danym zawodzie, co często bywa czynnikiem motywującym do nauki i rozwijania umiejętności.

Promocja usług i komunikacja z klientami

Aktualne działania

Doradcy wskazali, że promocja usług OHP odbywa się głównie za pomocą targów pracy, dni otwartych w szkołach oraz mediów społecznościowych, takich jak Facebook. Jednak te metody nie są wystarczająco skuteczne w dotarciu do młodszych odbiorców.

Zapewnienie krótkich, angażujących materiałów promocyjnych, takich jak infografiki czy krótkie filmy na platformach typu TikTok, mogłoby zwiększyć zainteresowanie młodzieży.

„Musimy iść tam, gdzie są nasi klienci, a TikTok to teraz ich przestrzeń”.

Potrzeby doradców zawodowych

Jednym z kluczowych wątków poruszonych w rozmowie były potrzeby samych doradców zawodowych. Wskazywano na deficyt działań mających na celu przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu oraz potrzebę wsparcia psychologicznego dla pracowników OHP. Doradcy postulowali większą dostępność szkoleń oraz wprowadzenie benefitów takich jak karty multisport czy dodatkowa opieka zdrowotna, które mogłyby przyczynić się do poprawy ich komfortu pracy.

W zakresie szkoleń doradcy zgłosili zapotrzebowanie na programy rozwijające kompetencje w pracy z młodzieżą z deficytami, np. z ADHD czy w spektrum autyzmu. Zwrócono także uwagę na konieczność rozwijania umiejętności korzystania z nowoczesnych technologii w pracy doradczej.

Praca doradców zawodowych w OHP jest wielowymiarowa i obejmuje zarówno działania edukacyjne, jak i psychologiczne. Wprowadzenie rekomendowanych usprawnień może przyczynić się do podniesienia jakości usług świadczonych na rzecz młodzieży oraz zwiększenia efektywności pracy doradców. Jak podkreślono w wywiadzie:

„Jeśli chcemy lepiej wspierać młodzież, sami musimy mieć solidne wsparcie”.

Analiza wywiadu pozwala wyciągnąć kilka istotnych wniosków i rekomendacji:

1. **Zwiększenie wsparcia doradców zawodowych:** Potrzebne są dodatkowe szkolenia oraz benefity, które wzmocnią motywację i dobrostan psychiczny pracowników OHP.
2. **Rozwój narzędzi diagnostycznych:** Należy dostosować istniejące narzędzia, takie jak KZZ, do aktualnych realiów i potrzeb młodzieży.
3. **Wzrost współpracy z rodzicami i pracodawcami:** Rodzice powinni być bardziej zaangażowani w proces doradztwa zawodowego, a pracodawcy lepiej przygotowani do pracy z młodocianymi pracownikami.
4. **Promocja usług OHP:** Konieczne jest zwiększenie działań promocyjnych oraz dostosowanie ich do preferencji młodzieży, np. poprzez aktywność na platformach takich jak TikTok.

Wywiad ukazuje, że doradcy zawodowi w OHP wykonują niezwykle złożoną i odpowiedzialną pracę, która wymaga stałego wsparcia ze strony instytucji oraz dostosowywania się do dynamicznie zmieniających się warunków na rynku pracy.

3. FGI Akademickie Biura Karier

Wywiad z przedstawicielkami biur karier akademickich pozwolił zgłębić specyfikę ich pracy, szczegółowe zadania, z którymi się mierzą, oraz narzędzia i metody, które wykorzystują w codziennej działalności. Ważnym aspektem było także zrozumienie, jakie wyzwania stoją przed doradcami w ABK w kontekście zmieniających się oczekiwań studentów oraz dynamicznych zmian na rynku pracy. Rozmowa uwidoczniła potrzebę systematycznej ewaluacji działań biur karier oraz konieczność dalszego wsparcia doradców zawodowych zarówno w zakresie dostępu do narzędzi, jak i możliwości rozwoju zawodowego.

Charakterystyka działań realizowanych przez biura karier

Biura karier akademickich pełnią kluczową rolę w procesie wspierania rozwoju zawodowego studentów i absolwentów uczelni wyższych. Działalność ta obejmuje szeroki zakres zadań, które są dostosowywane do indywidualnych potrzeb klientów. Jednym z podstawowych działań realizowanych w biurach karier jest diagnoza kompetencji i mocnych stron studentów.

Jak zauważyła jedna z rozmówczyń:

„Diagnoza kompetencji pozwala naszym studentom lepiej zrozumieć ich mocne strony i podejmować świadome decyzje dotyczące ścieżki kariery zawodowej.”

Do tego celu wykorzystywane są zarówno standardowe rozmowy doradcze, jak i narzędzia psychometryczne, takie jak FRIS czy role zespołowe Belbina.

Innym ważnym aspektem działalności biur karier jest organizowanie warsztatów i sesji rozwojowych, które pozwalają studentom zdobyć wiedzę na temat rynku pracy oraz umiejętności niezbędne w przyszłej pracy zawodowej.

Jak podkreśliła jedna z doradczyń:

„Warsztaty dotyczące kompetencji przyszłości cieszą się ogromnym zainteresowaniem studentów i pomagają im lepiej przygotować się do wymagań współczesnego rynku pracy.”

Wśród zadań realizowanych w Biurach Karier jest: diagnoza kompetencji i mocnych stron studentów, wsparcie w procesach decyzyjnych dotyczących wyboru kariery zawodowej, pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny), symulacje rozmów kwalifikacyjnych, organizacja warsztatów i sesji dotyczących rynku pracy oraz kompetencji przyszłości.

Narzędzia i metody wykorzystywane w doradztwie zawodowym

W pracy doradczej kluczową rolę odgrywają narzędzia, które umożliwiają dokładną diagnozę kompetencji oraz określenie preferencji zawodowych studentów. Biura karier korzystają z różnorodnych metod, takich jak testy psychometryczne czy sesje Development Center.

„Pracujemy na narzędziach certyfikowanych, które pozwalają studentom zobaczyć, jak funkcjonują w zespole lub jakie role pełnią w grupie” – wyjaśniła jedna z uczestniczek wywiadu.

Popularnym narzędziem jest również platforma Science Force, która umożliwia nie tylko umawianie spotkań, ale także gromadzenie danych o studentach, co pozwala na lepsze monitorowanie ich postępów.

Nie wszystkie biura mają jednak równy dostęp do zaawansowanych narzędzi. W przypadku mniejszych uczelni czy instytucji publicznych, takich jak powiatowe urzędy pracy, dostęp do nowoczesnych narzędzi bywa ograniczony.

Jedna z rozmówczyń przyznała:

„Chciałabym pracować na FRIS-ie, ale niestety koszty licencji są zbyt wysokie dla naszej placówki.”

Wyzwania w pracy doradców zawodowych

Praca doradcy zawodowego wiąże się z różnorodnymi wyzwaniami, które wynikają zarówno z potrzeb klientów, jak i warunków organizacyjnych. Jednym z głównych problemów zgłaszanych przez doradców jest brak odpowiedniego wsparcia finansowego i infrastrukturalnego.

Jak zauważyła jedna z uczestniczek wywiadu:

„Ograniczenia finansowe utrudniają nam korzystanie z zaawansowanych narzędzi diagnostycznych, co czasami ogranicza możliwości wsparcia studentów.”

Innym istotnym wyzwaniem są zmieniające się oczekiwania studentów. Współcześni studenci coraz częściej oczekują konkretnej pomocy w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych czy symulacji rozmów kwalifikacyjnych. To wskazuje na potrzebę dostosowania usług doradczych do bieżących realiów rynku pracy.

Jedna z rozmówczyń zauważyła:

„Najczęstsze pytanie, jakie słyszymy, to: 'Co robię nie tak, że wysłałam CV i nie dostaję odpowiedzi?'”

Ważnym i podkreślanym czynnikiem jest też niedocenienie roli doradztwa zawodowego. Problem szczególnie widoczny w szkołach podstawowych i średnich. Brak systematycznego podejścia do edukacji o znaczeniu doradztwa zawodowego.

„Poradnictwo zawodowe jest często postrzegane jako zapchajdziura, co bardzo obniża jego rangę.”

Warunki pracy i satysfakcja zawodowa

Warunki pracy doradców zawodowych są istotnym czynnikiem wpływającym na jakość świadczonych usług. Z przeprowadzonego FGI wynika, że jednym z najważniejszych aspektów jest możliwość pracy w komfortowych warunkach, takich jak dostęp do odpowiedniej infrastruktury czy wsparcie techniczne.

Jak zauważyła jedna z doradczyń:

„Możliwość prowadzenia spotkań w dedykowanej sali, w której zarówno student, jak i doradca mają zapewniony spokój, znacząco wpływa na jakość pracy.”

Jednocześnie rozmówcy zwracali uwagę na trudności związane z ograniczonymi możliwościami awansu oraz niskim poziomem wynagrodzenia.

„Struktura biur karier jest bardzo płaska, co sprawia, że możliwości awansu są mocno ograniczone” –
przyznała jedna z uczestniczek.

Mimo to satysfakcja zawodowa doradców często wynika z pozytywnych opinii studentów i efektów ich pracy:

„Kiedy student mówi, że jedno spotkanie zmieniło jego życie, to największa nagroda za naszą pracę.”

FGI z przedstawicielami ABK wskazują na potrzebę wprowadzenia zmian, które pozwolą na lepsze wsparcie doradców zawodowych oraz podniesienie jakości usług świadczonych przez biura karier. Do kluczowych rekomendacji należą:

1. **Zwiększenie dostępności narzędzi diagnostycznych:** Rozwój programów finansujących dostęp do zaawansowanych narzędzi psychometrycznych.
2. **Edukacja o znaczeniu doradztwa zawodowego:** Kampanie informacyjne skierowane do dyrektorów szkół oraz władz uczelni mające na celu podniesienie świadomości o roli doradztwa zawodowego.
3. **Rozwój kompetencji doradców:** Organizacja szkoleń i konferencji, które pozwolą doradcom na bieżąco aktualizować wiedzę i umiejętności.

Rola doradców zawodowych w kształtowaniu przyszłości zawodowej studentów i absolwentów jest niezwykle istotna. Jednocześnie zwrócił uwagę na wyzwania, z którymi mierzą się biura karier, takie jak ograniczenia finansowe czy zmieniające się potrzeby klientów. Aby skutecznie wspierać studentów, konieczne jest nie tylko inwestowanie w rozwój narzędzi i infrastruktury, ale także docenienie roli doradców zawodowych w systemie edukacji i na rynku pracy.

4. FGI Centrum Integracji Społecznej

Wywiad przeprowadzony z doradcami zawodowymi z różnych centrów integracji społecznej (CIS) w województwie pomorskim pozwolił na szczegółowe zrozumienie specyfiki ich pracy, wyzwań z jakimi się mierzą, oraz potrzeb związanych z dalszym rozwojem i usprawnieniem systemu doradztwa zawodowego. W wywiadzie uwzględniono zarówno codzienne praktyki pracy doradców, jak i problemy systemowe związane z aktywizacją zawodową osób znajdujących się w trudnej sytuacji społeczno-zawodowej.

Specyfika pracy doradców zawodowych w CIS

Zakres działań i obowiązków: doradcy zawodowi w CIS pełnią szeroki wachlarz funkcji. Oprócz klasycznego doradztwa zawodowego, takiego jak pomoc w tworzeniu CV, przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych czy określanie ścieżek kariery, są oni często zaangażowani w rozwiązywanie problemów społecznych uczestników.

„Najwięcej czasu spędzamy na rozmowach indywidualnych, podczas których pomagamy beneficjentom zrozumieć ich mocne strony i bariery zawodowe,” podkreśliła jedna z rozmówczyń.

Częstą praktyką są także warsztaty grupowe, które mają na celu wzmacnianie motywacji uczestników oraz budowanie ich kompetencji miękkich.

Kluczowym elementem pracy doradcy zawodowego w CIS jest dostosowanie działań do indywidualnych potrzeb uczestników. Beneficjenci CIS często mają różnorodne, złożone problemy, takie jak długotrwałe bezrobocie, uzależnienia czy problemy zdrowotne.

„Niektóre osoby potrzebują intensywnej pracy nad motywacją, inne natomiast wymagają pomocy w podstawowych czynnościach, takich jak nauka gotowania czy sprzątania,” zauważyła jedna z doradczyń.

Profil beneficjentów CIS

Beneficjenci CIS to osoby znajdujące się w trudnej sytuacji zawodowej i społecznej. W większości są to osoby z niskim poziomem wykształcenia (podstawowym lub zawodowym) oraz długotrwale bezrobotne.

Jak zauważono:

„Nowością jest napływ młodszych osób, które mają problem z adaptacją na rynku pracy, w tym młodych matek czy absolwentów szkół średnich.”

Rozmówcy podkreślili, że wielu beneficjentów CIS zmagają się z problemami społecznymi, które mają wpływ na ich zdolność do podjęcia pracy.

„Jednym z największych wyzwań jest praca z osobami, które mają trudną sytuację rodzinną, są zadłużone lub mają problemy zdrowotne” zauważyła jedna z uczestniczek.

Wielu beneficjentów CIS wykazuje postawy roszczeniowe. Wspomniano także o wpływie mediów społecznościowych, które kreują nierealistyczne oczekiwania wobec pracy.

„Często słyszymy: ‘Dajcie mi pracę blisko domu, najlepiej bez większego wysiłku i za dobre pieniądze’,” relacjonowała jedna z doradczyń.

Wyzwania w pracy doradców zawodowych

Jednym z kluczowych wyzwań jest brak wsparcia systemowego na wcześniejszych etapach życia beneficjentów.

„System Pieczy Zastępczej czy Pomocy Społecznej kuleje. Osoby wychodzące z tych systemów trafiają do nas z ogromnymi deficytami,” podkreśliła jedna z uczestniczek.

Doradcy zawodowi zauważyli, że wielu młodych ludzi ma ogromne problemy z podstawowymi kompetencjami społecznymi, takimi jak punktualność, umiejętność pracy w zespole czy odpowiedzialność za powierzone zadania.

„Niektórzy nasi beneficjenci nie wiedzą nawet, że muszą rano wstać do pracy”
podkreślano w trakcie rozmowy.

Praca w CIS jest często wykonywana w warunkach ograniczonych zasobów finansowych i kadrowych.

„Wiele z nas pełni równocześnie funkcję kierownika, doradcy zawodowego i prowadzącego warsztaty. To wymaga ogromnego wysiłku” wskazywano w wywiadzie.

Potrzeby i rekomendacje

1. **Zwiększenie współpracy z pracodawcami:** Doradcy zawodowi wskazali na konieczność ściślejszej współpracy z pracodawcami, w tym wprowadzenia programów mentoringowych na stanowiskach pracy.

„Młodzi ludzie potrzebują wsparcia na każdym etapie – od nauki podstawowych zasad funkcjonowania w pracy po szkolenia stanowiskowe,” zauważono.

2. **Wsparcie systemowe:** Wielokrotnie podkreślano konieczność lepszego zabezpieczenia socjalnego beneficjentów jeszcze przed ich wejściem do CIS.

„Musimy mieć pewność, że beneficjenci mają, gdzie mieszkać i co jeść. Bez tego trudno mówić o skutecznej aktywizacji zawodowej,” zauważono.

3. **Więcej szkoleń dla doradców:** Rozmówcy wyrazili potrzebę dalszych szkoleń, zwłaszcza z zakresu pracy z trudnym klientem oraz narzędzi diagnostycznych.

„Przydałyby się nowe metody pracy, szczególnie w zakresie motywacji i integracji społecznej,” zauważono.

Doradcy zawodowi w CIS odgrywają kluczową rolę w procesie integracji społeczno-zawodowej osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. Ich praca wymaga jednak wsparcia zarówno w postaci odpowiednich zasobów, jak i zmian systemowych, które pozwolą na skuteczniejsze działania. Wprowadzenie nowych metod pracy, lepsza współpraca z pracodawcami oraz integracja działań na poziomie systemowym mogłyby znacząco poprawić efektywność doradztwa zawodowego w CIS.

5. FGI Wojewódzki Urząd Pracy

Realizując FGI w przedstawicielami Wojewódzkiego Urzędu Pracy (WUP) zidentyfikowano szereg wyzwań, które odnoszą się zarówno do funkcjonowania instytucji jako podmiotu administracyjnego, jak i do jej roli w procesie aktywizacji zawodowej. Kluczowym problemem poruszonym w analizie jest niedostosowanie obecnych struktur i procedur do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz wymagań interesariuszy. Urzędy pracy działają w otoczeniu, które charakteryzuje się dużą zmiennością, szczególnie w zakresie oczekiwań pracodawców i osób bezrobotnych. Problem ten pogłębiają ograniczenia wynikające z przepisów prawnych, które w wielu przypadkach hamują możliwość wprowadzania bardziej elastycznych i innowacyjnych rozwiązań.

Jednym z najważniejszych wyzwań jest brak skutecznych mechanizmów monitorowania i ewaluacji efektywności programów aktywizacyjnych. Podczas wywiadu zwrócono uwagę na trudności w ocenie rzeczywistego wpływu oferowanych form wsparcia, takich jak szkolenia czy dotacje, na trwałe wejście uczestników na rynek pracy. Często okazuje się, że osoby objęte wsparciem powracają do statusu bezrobotnego w krótkim czasie po zakończeniu projektu, co sugeruje, że działania urzędu nie zawsze prowadzą do osiągnięcia założonych celów długoterminowych.

Istotnym problemem jest również brak spójności pomiędzy celami strategicznymi urzędu a rzeczywistymi potrzebami lokalnego rynku pracy, co wynika z ograniczonej współpracy z przedsiębiorstwami oraz niewystarczającego wykorzystania danych o sytuacji gospodarczej w regionie.

Ważnym elementem analizy jest także ocena jakości komunikacji i obsługi klienta w Wojewódzkim Urzędzie Pracy. Z perspektywy osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy pojawia się problem biurokratyzacji i skomplikowania procedur, co powoduje frustrację oraz zniechęcenie. W FGI wskazano, że pracownicy urzędu często mają trudności z indywidualnym podejściem do klientów, co może wynikać zarówno z nadmiaru obowiązków, jak i z ograniczonej liczby narzędzi umożliwiających bardziej personalizowaną obsługę. Taka sytuacja utrudnia budowanie zaufania do instytucji i jej działań oraz negatywnie wpływa na efektywność oferowanego wsparcia.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że kluczowym wyzwaniem Wojewódzkiego Urzędu Pracy jest zwiększenie skuteczności swoich działań w sposób, który uwzględnia zarówno potrzeby klientów, jak i dynamiczne zmiany na rynku pracy. Niedoskonałości w monitorowaniu efektów programów aktywizacyjnych oraz brak elastyczności w podejściu do planowania strategii prowadzą do marnowania zasobów, które mogłyby być lepiej wykorzystane. Szczególnie istotnym problemem jest rozbieżność pomiędzy teoretycznymi założeniami programów a ich rzeczywistym działaniem w praktyce, co sugeruje konieczność wprowadzenia bardziej zaawansowanych metod analizy i raportowania wyników.

Brak odpowiedniej współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami wskazuje na potrzebę większej integracji działań urzędu z potrzebami rynku pracy. Pracodawcy często wyrażają oczekiwanie, że urząd będzie pełnił bardziej aktywną rolę w kojarzeniu kandydatów z ofertami pracy, ale obecne rozwiązania technologiczne i proceduralne nie zawsze pozwalają na efektywne realizowanie tego zadania. Konieczne jest również wzmocnienie relacji pomiędzy urzędem a instytucjami edukacyjnymi, co umożliwi lepsze dopasowanie oferty szkoleniowej do oczekiwań pracodawców.

Rozwiązanie problemów zidentyfikowanych w Wojewódzkim Urzędzie Pracy wymaga kompleksowego podejścia, które łączy działania na poziomie operacyjnym, strategicznym i systemowym. W pierwszej kolejności należy skupić się na poprawie jakości monitorowania i ewaluacji programów wsparcia. W tym celu warto wdrożyć nowoczesne systemy informatyczne umożliwiające śledzenie ścieżek zawodowych osób objętych wsparciem oraz analizę ich sytuacji w dłuższym okresie. Takie rozwiązania pozwolą na lepsze zrozumienie skuteczności podejmowanych działań oraz identyfikację obszarów wymagających poprawy.

Równie ważne jest zwiększenie współpracy z pracodawcami i lokalnymi partnerami, co można osiągnąć poprzez organizację regularnych konsultacji i spotkań, podczas których przedsiębiorcy będą mieli możliwość przedstawienia swoich potrzeb i oczekiwań. Wprowadzenie bardziej elastycznych form wsparcia, takich jak szkolenia „szyte na miarę” czy staże dostosowane do specyficznych wymagań firm, może znacząco zwiększyć szanse na trwałe zatrudnienie uczestników programów aktywizacyjnych.

W obszarze obsługi klienta konieczne jest uproszczenie procedur administracyjnych oraz wprowadzenie bardziej zindywidualizowanego podejścia do obsługi osób poszukujących pracy. Może to wymagać zarówno dodatkowych szkoleń dla pracowników, jak i zwiększenia dostępności narzędzi cyfrowych, takich jak platformy umożliwiające rejestrację online czy zdalne konsultacje z doradcami zawodowymi.

6. FGI NGO

Charakterystyka i wyzwania pracy doradcy zawodowego

Uczestnicy FGI podkreślali zaangażowanie w indywidualne konsultacje i warsztaty grupowe.

Praca ta koncentruje się na „budowaniu profilu zawodowego, tożsamości zawodowej i planowaniu powrotu na rynek pracy” osób z niepełnosprawnościami.

Jak zauważył jeden z uczestników:

„spotkania z uczestnikami projektów są najczęściej czasochłonnym, ale satysfakcjonującym elementem pracy”.

Wskazuje to na dużą rolę indywidualizacji działań, które często są dostosowane do potrzeb klientów.

W rozmowie wybrzmiały również wyzwania systemowe. Uczestnik wyraził frustrację, że urzędy pracy często nie angażują się odpowiednio w pomoc osobom z niepełnosprawnościami, co zmusza doradców zawodowych do „budowania mentalnego myślenia przedsiębiorców”.

To nie tylko ukazuje trudności w pracy z pracodawcami, ale także podkreśla problem braku wsparcia instytucjonalnego w przełamywaniu stereotypów.

Kluczowe problemy w pracy z klientami

W trakcie rozmowy pojawiły się liczne przykłady, które ilustrują różnorodność klientów i wyzwań, przed jakimi stoją doradcy zawodowi. Zwrócono uwagę na istotną rolę empatii i indywidualnego podejścia.

Jak zauważono:

„Praca z osobami w kryzysie, zwłaszcza z ofiarami przemocy, wymaga delikatności i cierpliwości, aby pomóc im odzyskać poczucie własnej wartości”.

Historia kobiety marzącej o pracy maklera giełdowego, która mimo trudnych warunków życiowych osiągnęła sukces, podkreśla, że determinacja doradcy może przynieść spektakularne efekty.

Badani wskazali na częsty brak samoświadomości u klientów dotyczący ich potrzeb i oczekiwań.

„Dużym problemem jest to, że klienci sami nie wiedzą, czego chcą, a naszą rolą jest pomóc im to odkryć”.

„Kluczową potrzebą klientów jest poczucie bezpieczeństwa, które często determinuje ich działania”.

Organizacja pracy doradców zawodowych

Z wypowiedzi uczestników wynika, że organizacja pracy doradców zawodowych różni się w zależności od instytucji i projektów. Jeden respondent zaznaczył, że w jego organizacji klienci objęci są kompleksowym wsparciem psychologa, doradcy zawodowego i terapeuty społeczno-zawodowego. Spotkania odbywają się regularnie, co zapewnia klientom poczucie stabilności.

Inna osoba zaznaczyła, że czas poświęcany na jednego klienta jest ściśle określony w ramach projektów – w jej przypadku wynosi on około 5 godzin tygodniowo. Kolejna osoba uczestnicząca w wywiadzie wskazała na konieczność regularnych spotkań oraz pracy w interdyscyplinarnych zespołach, co pozwala na skuteczną realizację celów aktywizacyjnych.

Wykorzystywane narzędzia i metody pracy

W rozmowie pojawiły się również opinie dotyczące narzędzi stosowanych w doradztwie zawodowym. Respondenci krytykowali przedpotopowe narzędzia, takie jak Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych (KZZ), które w opinii badanych są „mało efektywne i wymagają unowocześnienia”.

Z drugiej strony, zwrócono też uwagę na wartość nowoczesnych technologii, takich jak sztuczna inteligencja, które mogą usprawnić procesy diagnostyczne i aktywizacyjne.

Dobrostan doradców zawodowych

Rozmowa ujawniła także wyzwania związane z dobrostanem doradców zawodowych. Uczestnicy wskazywali na osobiste zaangażowanie i pasję do pracy, jednak wskazywali, że praca jest dla nich dużym

obciążeniem psychicznym wynikającym z trudnych przypadków i historii klientów. Brak superwizji w projektach został jednomyślnie uznany za istotny problem, „*superwizja powinna być standardem, aby doradcy mogli radzić sobie z emocjonalnym ciężarem swojej pracy*”.

7. FGI Agencje zatrudnienia

Wywiad, przeprowadzony z przedstawicielkami agencji zatrudnienia, dostarcza wielowymiarowego obrazu wyzwań, z jakimi mierzy się branża HR w obecnych dynamicznie zmieniających się czasach. Rozmówczynie, reprezentujące różne podmioty, opowiadały o specyfice swojej codziennej pracy, jednocześnie poruszając zagadnienia związane z rekrutacją, obsługą klientów oraz wyzwaniami organizacyjnymi.

Jednym z głównych wątków była dynamika zmian w branży HR. Uczestniczki podkreślały, że zmieniający się rynek pracy oraz narzędzia wykorzystywane w rekrutacji zmuszają je do stałego uczenia się nowych procesów i porzucania przestarzałych metod działania.

Jak zauważyła jedna z uczestniczek:

„Zmieniający się rynek i narzędzia w tak dynamiczny sposób ulegają zmianom, że tak naprawdę czasem to moje doświadczenie niekoniecznie jest przydatne.”

Taki stan rzeczy wymaga od osób zatrudnionych w agencjach wysokiej elastyczności i umiejętności dostosowywania się do nowych realiów. W opinii badanych elastyczność i uczenie się nowych procesów to kluczowe elementy, zwłaszcza w kontekście pandemii, migracji czy zmian legislacyjnych.

Dużym wyzwaniem, które podkreślano w wywiadzie, jest niedobór pracowników oraz trudności w rekrutacji odpowiednich kandydatów. Problemy te wynikają zarówno z wysokich oczekiwań klientów biznesowych, jak i ograniczonej liczby kandydatów na rynku pracy. Niedobór odpowiednich pracowników w niektórych branżach jest szczególnie dotkliwy, a rekrutacja staje się coraz bardziej czasochłonna.

Jedna z uczestniczek zwróciła uwagę na kluczowy problem:

„Problemem, z którym się mierzymy, jest brak ludzi do pracy. Mimo niskiego bezrobocia, jednak teren, na którym szukamy, to za mało.”

Indywidualizacja podejścia do klientów jest kolejnym ważnym aspektem pracy agencji zatrudnienia. Rozmówczynie podkreślały znaczenie dokładnych rozmów z kandydatami, dzięki którym mogą lepiej zrozumieć ich potrzeby, predyspozycje i doświadczenia zawodowe. Niektóre agencje wprowadziły nawet schematy rozmów, które pomagają zapewnić kompleksowość i standaryzację w obsłudze klientów. Zwracano uwagę, że w dobie mediów społecznościowych i internetu wiele działań rekrutacyjnych przeniosło się do świata online, choć bezpośrednie spotkania z kandydatami wciąż są uznawane za bardziej skuteczne i wiarygodne.

„Dokładny wywiad to podstawa u nas na co dzień. Często te osoby nie posiadają CV, często też nie potrafią określić, jakie mają zainteresowania.”

Nowe grupy kandydatów, takie jak osoby bardzo młode (17-18 lat) oraz starsze (60+), wprowadzają dodatkowe wyzwania w procesach rekrutacyjnych. Migracje międzynarodowe również odgrywają dużą rolę w kształtowaniu rynku pracy. Przedstawicielki agencji wskazywały, że muszą dostosowywać swoje podejście do zmieniającego się profilu kandydatów.

Podczas wywiadu pojawił się również temat dobrostanu osób pracujących w branży HR, które mierzą się z dużą presją i stresem. Rozmówczynie podkreślały, że **wypalenie zawodowe** to realne zagrożenie,

a specyfika ich pracy wymaga ciągłego działania pod presją czasu i oczekiwań ze strony klientów. W niektórych firmach podejmowane są inicjatywy mające na celu poprawę dobrostanu, takie jak wsparcie psychologiczne, elastyczne godziny pracy czy wyjazdy integracyjne. Jedna z uczestniczek wyraziła to w słowach: „*To jest tak ciężka branża, tak dynamiczna, że nie każdy w niej podoła.*”

Samokształcenie i rozwój zawodowy były kolejnym ważnym tematem rozmowy. Rozmówczynie podkreślały, że potrzeba ciągłego uczenia się dotyczy zarówno pracowników agencji, jak i klientów. W niektórych agencjach wdrażane są programy rozwoju kompetencji, takie jak Progres Academy, które umożliwiają pracownikom uczestniczenie w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych. Mimo to, jak zauważyła jedna z uczestniczek, definicja rozwoju wciąż pozostaje niejednoznaczna: „*Wszyscy mówią, że oczekują możliwości rozwoju, ale to jest tak szeroki temat, że nie zawsze jest definiowany.*”

Narzędzia i metody pracy różnią się w zależności od specyfiki stanowisk. W przypadku wyższych szczebli menedżerskich wykorzystywane są certyfikowane testy, takie jak narzędzia Thomasa, natomiast w codziennych działaniach kluczową rolę odgrywają rozmowy kwalifikacyjne i analiza potrzeb kandydatów. Ważne są wspólne narzędzia, takie jak media społecznościowe (LinkedIn, Facebook) i tradycyjne rozmowy kwalifikacyjne. „*Myślę, że głównie opieramy się na internecie dzisiaj i na tych kanałach.*”

Zmiany w podejściu klientów biznesowych również wyraźnie wybrzmiały w rozmowie. Coraz częściej pracodawcy są gotowi inwestować w szkolenie pracowników zamiast poszukiwać kandydatów z gotowymi kompetencjami. To podejście zostało opisane przez jedną z uczestniczek: „*Często klient mówi, że potrzebuje osoby, która ma fajny vibe, a on już ją wyszkoli.*”

Wywiad ukazał również znaczenie współpracy agencji zatrudnienia z instytucjami zewnętrznymi, takimi jak urzędy pracy czy stowarzyszenia biznesowe. Jednak uczestniczki zwróciły uwagę na potrzebę lepszego systemu aktualizacji przepisów i usprawnienia współpracy z sektorem publicznym. „*Bardzo fajnie byłoby mieć taką aktualizację wszystkich przepisów w jednym miejscu.*”

Podsumowując, wywiad dostarczył bogatego materiału ukazującego zarówno wyzwania, jak i dobre praktyki w pracy agencji zatrudnienia. Poruszono wiele istotnych tematów związanych z adaptacją do zmian, rolą dobrostanu w pracy oraz znaczeniem lifelong learning w rozwoju zawodowym. Uczestniczki podkreślały również, jak ważna jest wzajemna wymiana doświadczeń i wsparcie w branży, która wymaga nieustannego zaangażowania i elastyczności.

Badania IDI

Doradztwo zawodowe pełni kluczową rolę w procesie integracji na rynku pracy, szczególnie dla osób wchodzących na rynek po raz pierwszy lub zmieniających kraj pracy. Analiza doświadczeń klientów poszczególnych instytucji pozwala na zrozumienie, w jaki sposób usługi te wpływają na rozwój zawodowy osób bezrobotnych. Studium opiera się na wywiadach z użytkownikami usług, które ukazują główne motywy korzystania z doradztwa, formy wsparcia, efektywność metod oraz obszary wymagające usprawnienia.

AGENCJE ZATRUDNIENIA

Powody korzystania z usług agencji zatrudnienia

Decyzja o skorzystaniu z doradztwa zawodowego w agencjach była w badanych przypadkach wynikiem trudności w znalezieniu zatrudnienia na własną rękę oraz rekomendacji osób z otoczenia badanych. Przykładem jest wypowiedź uczestnika, który rozpoczął współpracę z agencją po poleceniu znajomego:

„Przyjaciół, który dał nam ten telefon, mówił, że pracował z tej agencji, i to była dobra rekomendacja. Dzięki temu od razu przyjechaliśmy do nowej pracy.”

Dostępność szerokiej gamy ofert pracy była również istotnym czynnikiem zachęcającym do korzystania z agencji. Respondenci wspominali o różnorodności propozycji:

„Było tam plus-minus może 15 albo 20 ofert do wyboru.”

Wsparcie świadczone przez agencje zatrudnienia

Pomoc administracyjna i organizacyjna

Kluczowym elementem docenianym przez użytkowników była pomoc w załatwianiu formalności związanych z zatrudnieniem. Uczestnicy wywiadów wskazywali, że agencje przejmowały większość obowiązków związanych z dokumentacją, transportem oraz zakwaterowaniem:

„Agencja pomogła we wszystkim, tylko wizę musiałem załatwić sam. Przyjechałem do Gdańska, czekał na mnie samochód i mieszkanie.”

Niektóre agencje wspierały również w rozwiązywaniu problemów związanych z wynagrodzeniami czy rozliczaniem godzin pracy:

„Były momenty, że coś się nie zgadzało z godzinami pracy, ale agencja szybko to załatwiła. Kontaktowali się z firmą i wszystko było wyjaśnione.”

Stały kontakt i dostępność

Respondenci chwalili elastyczność i dostępność pracowników agencji, co pozwalało na szybkie reagowanie na pojawiające się pytania czy problemy:

„Jak miałem pytanie, to dzwoniłem i wszystko było załatwiane od razu. To mi się bardzo podobało.”

Dodatkowym atutem był kontakt w językach rodzimych klientów, co znacznie ułatwiało komunikację:

„W agencji można było rozmawiać po rosyjsku czy ukraińsku, co bardzo pomagało.”

Doradztwo zawodowe i rozwój

Mimo szerokiego zakresu wsparcia administracyjnego, elementy doradztwa zawodowego były mniej rozbudowane. W wielu przypadkach agencje nie proponowały dodatkowych szkoleń czy kursów, co mogłoby wzbogacić ofertę:

„Nie potrzebowałem kursów, ale wiem, że inni mieli takie propozycje. Agencja raczej skupiała się na znalezieniu pracy.”

Doświadczenia w miejscu pracy

Dzięki agencjom zatrudnienia osoby biorące udział w wywiadzie znalazły stabilne zatrudnienie. Agencje umożliwiały zdobycie doświadczenia w branży zgodnej z wykształceniem:

„Pracowałem już wcześniej jako operator CNC, więc łatwo znalazłem podobną pracę tutaj w Polsce.”

Praca oferowana przez agencje dawała możliwość rozwoju technicznego i zawodowego, co podkreślali uczestnicy w swoich wypowiedziach:

„To taka techniczna robota, w której widzę efekty swojej pracy. To mnie motywuje.”

Wyzwania i rekomendacje

Obszary wymagające poprawy

Respondenci wskazywali, że agencje mogłyby lepiej wspierać rozwój kompetencji klientów poprzez aktywniejsze proponowanie szkoleń oraz kursów zawodowych:

„Kursy byłyby dobre, ale nie byłyby potrzebne w moim przypadku. Jednak inni mogliby skorzystać z takiej oferty.”

Zidentyfikowano kilka rekomendacji, które mogłyby usprawnić działanie agencji:

1. **Większa promocja szkoleń i kursów** – rozwiniecie oferty edukacyjnej mogłoby przyczynić się do zwiększenia atrakcyjności agencji.
2. **Indywidualizacja oferty** – lepsze dopasowanie ofert pracy do kwalifikacji i aspiracji klientów.
3. **Rozbudowa doradztwa zawodowego** – wprowadzenie usług diagnostycznych, np. testów kompetencji oraz większe wsparcie w planowaniu kariery.

Agencje zatrudnienia odgrywają ważną rolę w ułatwianiu integracji zawodowej na rynku pracy. Kluczowe obszary ich działalności, takie jak pomoc administracyjna, dostępność ofert pracy oraz sprawna komunikacja, są wysoko cenione przez użytkowników. Niemniej jednak, zwiększenie nacisku na rozwój kompetencji i promocję całonocnego kształcenia mogłoby uczynić usługi agencji jeszcze bardziej efektywnymi i dostosowanymi do potrzeb klientów.

POWIATOWE URZĘDY PRACY

Powody korzystania z usług PUP

Motywacje respondentów do skorzystania ze wsparcia doradców zawodowych wynikały zarówno własnej potrzeby, jak i sugestie ze strony urzędników PUP. Jednym z głównych powodów była chęć powrotu na rynek pracy oraz potrzeba zdobycia nowych kwalifikacji:

„Powody takie, że nie pracuję, odeszłam z pracy jakiś czas temu, a chciałam wrócić na rynek pracy. Może przebranżowienie, pozyskanie nowych kwalifikacji.”

„Chciałem rozszerzyć swoje umiejętności w czymś innym niż tylko w jednym i tym samym.”

Formy i metody doradztwa

Respondenci skorzystali z indywidualnych konsultacji oraz warsztatów grupowych, które różniły się zakresem i celem:

„Mamy spotkania indywidualne, ale też grupowe. Na warsztatach grupowych omawialiśmy m.in. jak przygotować CV i jak się zaprezentować na rozmowie kwalifikacyjnej.”

Warsztaty grupowe umożliwiały wymianę doświadczeń z innymi uczestnikami:

„Na grupowych spotkaniach można było poznać perspektywę innych osób, co było bardzo ciekawe.”

Indywidualne konsultacje pozwalały na bardziej szczegółowe omówienie potrzeb klientów, w tym analizy ich mocnych i słabych stron:

„Doradca dał mi testy, które pomogły odkryć moje mocne strony i pokazały, w jakim zawodzie najlepiej bym się odnalazł.”

Wsparcie oferowane przez doradców

Informacyjne i praktyczne

Doradcy zawodowi udzielali wsparcia w zakresie informacji o kursach, szkoleniach i możliwościach rozwoju zawodowego:

„Doradca mówił o kursach, które można zrobić, by zdobyć dodatkowe kwalifikacje, np. w budowlance czy na wysokościach.”

Przygotowanie do procesu rekrutacji, takie jak pomoc w tworzeniu CV czy symulacja rozmowy kwalifikacyjnej, było również wysoko oceniane:

„Doradca pomógł mi zaktualizować CV, co było bardzo przydatne, bo moje CV miało 20 lat.”

Atmosfera i dostępność

Respondenci podkreślali pozytywną atmosferę i elastyczność doradców w dostosowywaniu terminów oraz metod pracy do indywidualnych potrzeb:

„Doradcy są elastyczni, łatwo umówić się na spotkanie. Wszystko było tłumaczone w przystępny sposób.”

Ocena efektywności

Respondenci ogólnie pozytywnie oceniali wsparcie doradców, choć wskazywali na różnice w skuteczności poszczególnych form doradztwa:

„Indywidualne konsultacje były pomocne, ale warsztaty grupowe były bardziej angażujące i pozwalały na wymianę doświadczeń.”

Jednak częstotliwość spotkań grupowych była uważana za niewystarczającą:

„Mogłoby być więcej spotkań grupowych, są bardzo wartościowe.”

Wyzwania i rekomendacje

Pomimo ogólnego zadowolenia z usług PUP, uczestnicy wskazali na kilka obszarów do usprawnienia:

1. Zwiększenie liczby ofert dostosowanych do kobiet:

„Większość szkoleń była skierowana do mężczyzn, brakowało propozycji dla kobiet.”

2. Lepsza dystrybucja materiałów dydaktycznych:

„Byłoby dobrze, gdyby materiały z prezentacji były wysyłane mailem, żeby można było do nich wrócić.”

3. Promowanie całościowego kształcenia:

„Doradcy powinni więcej mówić o potrzebie elastyczności i ciągłego uczenia się, bo teraz rzadko kto pracuje w jednym zawodzie przez całe życie.”

Doradztwo zawodowe w powiatowych urzędach pracy jest ważnym elementem wsparcia osób bezrobotnych w powrocie na rynek pracy. Kluczowymi zaletami są indywidualne podejście doradców, różnorodność form wsparcia oraz dostęp do informacji o możliwościach rozwoju. Niemniej jednak, zwiększenie dostępności szkoleń oraz bardziej efektywne wykorzystanie technologii mogą jeszcze bardziej podnieść jakość tych usług.

CENTRA INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

Powody korzystania z usług CIS

Wśród powodów skorzystania przez respondentów (biorących udział w wywiadzie) z usług CIS były: trudna sytuacja życiowa, konieczność powrotu na rynek pracy oraz chęć rozwoju kompetencji zawodowych. Decyzja o udziale w programach CIS wynikała z potrzeby zdobycia nowych umiejętności i przygotowania do pracy:

„Byłam w kryzysie, miałam depresję, sytuacja życiowa była bardzo trudna, a musiałam zacząć zarabiać, żeby utrzymać dzieci.”

„Chciałam się nauczyć, żeby pójść później do pracy, i to nie było jakieś.”

Formy i metody wsparcia w CIS

CIS oferuje zarówno grupowe, jak i indywidualne formy wsparcia, które różnią się zakresem i celami.

Konsultacje indywidualne

Indywidualne rozmowy z doradcami zawodowymi respondenci ocenili jako kluczowy element wsparcia:

„Podczas indywidualnych spotkań doradca pomagał mi przygotować CV, uczył obsługi komputera i omawiał rynek pracy.”

Doradcy zawodowi identyfikowali mocne strony uczestników wsparcia i pomagali w ich rozwijaniu:

„Doradca zauważył moją kreatywność i pomysłowość, co bardzo mnie zmotywowało.”

Warsztaty grupowe

Warsztaty grupowe koncentrowały się na rozwijaniu kompetencji miękkich i praktycznych:

„Ćwiczyliśmy, jak zachowywać się w sytuacjach stresowych, jak komunikować się w sposób asertywny i skuteczny.”

Zajęcia obejmowały również aktywności związane z rękodziełem, gotowaniem oraz ogrodnictwem, które umożliwiały uczestnikom zdobycie praktycznych umiejętności:

„Robiliśmy wianuszki z liści, uczyliśmy się gotować i zajmowaliśmy się ogrodnictwem.”

Integracja społeczna

Respondenci podkreślali rolę CIS w budowaniu poczucia wspólnoty i pewności siebie:

„Dzięki tym zajęciom ludzie zaczynają wierzyć, że mogą coś osiągnąć, że są w stanie wrócić na rynek pracy.”

Ocena wsparcia

Respondenci oceniali wsparcie oferowane przez CIS bardzo wysoko, zarówno pod kątem jakości usług, jak i atmosfery:

„Warunki są bardzo dobre – przestronna sala, ciepło, czysto, a do tego mamy zapewniony posiłek.”

Regularność i zróżnicowanie zajęć zostały docenione jako istotne elementy procesu reintegracji:

„Spotykamy się dwa-trzy razy w tygodniu, a zajęcia są różnorodne i dostosowane do naszych potrzeb.”

Wyzwania i rekomendacje

Pomimo ogólnie pozytywnych opinii uczestnicy wskazali na kilka potencjalnych usprawnień:

1. Symulacje rozmów kwalifikacyjnych:

„Brakuje scenek odgrywających rozmowy z pracodawcą, które mogłyby pomóc w praktycznym przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej.”

2. Większa liczba szkoleń zawodowych:

„Mogłoby być więcej kursów i szkoleń, które pozwoliłyby na zdobycie certyfikatów.”

3. Rozwój technologiczny:

„Chciałabym, żeby było więcej zajęć z wykorzystania technologii, bo to jest teraz kluczowe na rynku pracy.”

Centra Integracji Społecznej są skutecznym narzędziem wspierającym osoby w trudnej sytuacji życiowej. Kluczowe elementy wsparcia obejmują rozwijanie kompetencji zawodowych i miękkich, budowanie pewności siebie oraz integrację społeczną. Zwiększenie liczby symulacji rozmów kwalifikacyjnych i ofert szkoleń zawodowych mogłoby dodatkowo wzmocnić efektywność tych działań. Placówki CIS zasługują na pochwałę za tworzenie środowiska sprzyjającego rozwojowi osobistemu i zawodowemu uczestników.

AKADEMICKIE BIURA KARIER

Powody korzystania z usług ABK

Respondenci wskazali na różnorodne motywy korzystania z usług ABK. Kluczowe powody obejmowały potrzebę znalezienia praktyk, wsparcia w tworzeniu CV oraz przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych:

„Chciałam znaleźć praktyki i zdobyć większe doświadczenie zawodowe, szczególnie w obszarze turystyki i rekreacji.”

Innym motywem była chęć lepszego zrozumienia wymagań rynku pracy i dostosowania swoich umiejętności do oczekiwań pracodawców:

„Rynek pracy się zmienił, chciałem porozmawiać z kimś, kto spojrzy na to z innej strony i pomoże mi poprawić CV i sposób wypowiedzi na rozmowach rekrutacyjnych.”

Formy i metody wsparcia w ABK

ABK oferowały różnorodne formy wsparcia, w tym indywidualne konsultacje, symulacje rozmów kwalifikacyjnych oraz testy osobowości.

Konsultacje indywidualne

Indywidualne spotkania z doradcami zawodowymi były podstawową formą wsparcia. W ich ramach użytkownicy otrzymywali pomoc w tworzeniu CV i listów motywacyjnych, a także w identyfikacji mocnych i słabych stron:

„Doradczyni pomogła mi stworzyć profesjonalne CV, co znacząco poprawiło moje szanse na rynku pracy.”

Konsultacje te często odbywały się online, co było wygodne dla użytkowników, szczególnie tych preferujących kontakt indywidualny:

„Wolałem indywidualne konsultacje zdalne, gdzie mogłem poświęcić całą uwagę na rozwijanie swoich umiejętności.”

Symulacje rozmów kwalifikacyjnych

Symulacje rozmów były wysoko cenione przez respondentów jako skuteczna metoda przygotowania do procesów rekrutacyjnych:

„Doradczyni symulowała rozmowę rekrutacyjną, co pomogło mi zrozumieć, jak odpowiedzieć na trudne pytania i jak się zaprezentować.”

Testy i ankiety

Testy osobowości i preferencji zawodowych umożliwiały głębsze poznanie siebie i lepsze dopasowanie ścieżki kariery:

„Test pomógł mi odkryć, że mam talent do występów publicznych, co planuję rozwijać w przyszłości.”

Ocena wsparcia

Użytkownicy wysoko oceniali atmosferę spotkań oraz zaangażowanie doradców. Szczególnie doceniono indywidualne podejście i merytoryczne przygotowanie:

„Doradczyni była dobrze przygotowana i szczegółowo analizowała moje CV, co było bardzo pomocne.”

Jednak niektórzy uczestnicy odczuli przytłoczenie ilością informacji, zwłaszcza podczas pierwszego spotkania:

„Na początku było zbyt dużo informacji, ale na kolejnych spotkaniach mogłem zadać pytania i wszystko uporządkować.”

Wyzwania i rekomendacje

Pomimo ogólnie pozytywnych doświadczeń, respondenci zidentyfikowali kilka obszarów wymagających poprawy:

1. Zwiększenie dostępu do materiałów dydaktycznych:

„Otrzymałem linki do materiałów, ale większy dostęp do prezentacji i zasobów online byłby bardzo pomocny.”

2. Rozszerzenie oferty technologicznej:

„Nowe technologie, takie jak krótkie filmy z ekspertami czy wykorzystanie sztucznej inteligencji w doradztwie, byłyby interesującym dodatkiem.”

3. Większa różnorodność ofert pracy i praktyk:

„Chciałbym zobaczyć więcej ofert dopasowanych do mojego kierunku studiów i branży.”

Akademickie Biura Karier skutecznie wspierają studentów i absolwentów w budowaniu kompetencji zawodowych, przygotowaniu do rynku pracy oraz rozwijaniu umiejętności miękkich. Wysoka jakość doradztwa, indywidualne podejście i różnorodność oferowanych usług sprawiają, że ABK są istotnym elementem przejścia z edukacji na rynek pracy. Dalsze wprowadzenie nowych technologii oraz rozbudowa oferty mogłyby jeszcze bardziej podnieść efektywność ich działań.

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY

Powody korzystania z usług WUP

Motywy korzystania z doradztwa zawodowego bywa wsparcie w planowaniu kariery zawodowej po zakończeniu wieloletniej pracy w jednym miejscu. Klienci poszukują w takich sytuacjach nowych możliwości, w tym informacji o założeniu własnej działalności gospodarczej, na co wskazywał jeden z uczestników przeprowadzonych w ramach badania wywiadów:

„Zrezygnowałem z pracy po 9 latach i pojechałem na spotkanie, gdzie dowiedziałem się, jak założyć własny biznes.”

Decyzja o udziale w spotkaniu była wynikiem inicjatywy własnej, wspieranej przez sugestie bliskich.

Formy i metody wsparcia w WUP

Doradztwo zawodowe w ramach WUP obejmowało przede wszystkim indywidualne konsultacje, testy diagnostyczne oraz kompleksowe wsparcie informacyjne.

Konsultacje indywidualne

Uczestnicy spotkań doradczych mogą korzystać z indywidualnych spotkań, podczas których doradca udziela szczegółowych informacji o możliwościach wsparcia dla osób planujących założenie działalności gospodarczej. Spotkania te w opinii uczestników wywiadów były dostosowane do indywidualnych potrzeb:

„Spotkania trwały czasami 2-2,5 godziny, co pozwalało na dogłębne omówienie wszystkich kwestii.”
Konsultacje obejmowały również wsparcie w poszukiwaniu pracy, w tym rekomendacje firm i ofert pracy.

Testy i ankiety

Doradca przeprowadzał diagnostykę predyspozycji zawodowych klienta, co pozwoliło na identyfikację mocnych i słabych stron oraz lepsze dopasowanie ścieżki zawodowej:

„Testy pomogły doradcy określić, jakie mam predyspozycje i do czego się najlepiej nadaję.”

Informacje o rynku pracy i możliwościach rozwoju

Doradca dostarczał klientowi informacje o dostępnych programach wsparcia, a także listy kontaktów do firm, które poszukiwały pracowników w odpowiednich branżach:

„Dostałem całą listę firm, co pomogło mi znaleźć pracę w ciągu tygodnia.”

Ocena wsparcia

Respondent bardzo wysoko ocenił kompetencje doradcy oraz atmosferę spotkań. Szczególnie docenił zaangażowanie i indywidualne podejście:

„Doradca nie traktuje klientów jako przypadkowe osoby, tylko angażuje się osobiście w każdy przypadek.”

Podkreślił również dostępność terminów i szybkość reakcji na potrzeby klientów:

„Zawsze mogłem umówić się na spotkanie w ciągu kilku dni, co było bardzo wygodne.”

Wyzwania i rekomendacje

Chociaż respondenci nie zidentyfikowali żadnych działań niepotrzebnych lub pominiętych, wskazał na znaczenie dopasowania oferty do indywidualnych potrzeb klientów oraz promowanie idei całościowego kształcenia:

„Rozmawialiśmy o różnych kursach i możliwościach rozwoju, co było bardzo inspirujące.”

Doradztwo zawodowe w WUP jest efektywnym narzędziem wsparcia dla osób planujących zmiany zawodowe lub poszukujących pracy. Kluczowe elementy skuteczności to kompetencje doradców, indywidualne podejście oraz szeroka oferta informacyjna. Dalszy rozwój usług, w tym zwiększenie dostępności kursów i warsztatów, może jeszcze bardziej zwiększyć ich efektywność.

OCHOTNICZE HUFCE PRACY

Powody korzystania z usług OHP

Głównym motywem korzystania z usług OHP była chęć zdobycia praktycznej wiedzy i umiejętności zawodowych, które pozwolą na lepsze przygotowanie do pracy w wybranej branży. Respondent wskazał, że decydujący wpływ na podjęcie decyzji miały wcześniejsze rekomendacje ze strony nauczycieli oraz znajomość oferty OHP:

„W szkole mówili o kursach, które pomagają zdobyć dobry zawód. To mnie zachęciło, żeby spróbować.”

Formy i metody wsparcia w OHP

Wsparcie oferowane w OHP obejmowało różnorodne metody i narzędzia, które odpowiadały na indywidualne potrzeby uczestnika.

Kursy i szkolenia

Respondenci brali udział w kursach zawodowych, które koncentrowały się na zdobywaniu praktycznych umiejętności, takich jak obsługa narzędzi komputerowych czy spawanie. Kursy były zorganizowane w sposób dostosowany do możliwości uczestników:

„Dzięki kursom informatyki nauczyłem się, jak tworzyć CV, zakładać e-maila i korzystać z Worda.”

Ponadto, uczestnik czekał na możliwość udziału w kolejnych kursach, takich jak spawacz czy operator koparki, które miały wzbogacić jego kompetencje zawodowe.

Konsultacje indywidualne

Respondenci korzystali z indywidualnych konsultacji, które pozwalały na bardziej szczegółowe omówienie jego sytuacji zawodowej i planów na przyszłość. Doradca zawodowy pomagał w tworzeniu planu rozwoju zawodowego:

„Doradca pomagał mi znaleźć odpowiednie oferty pracy i podpowiadał, jak ulepszyć CV.”

Ankiety i symulacje

Uczestnicy wypełniali ankiety, które pozwalały zidentyfikować jego mocne i słabe strony oraz określić preferencje zawodowe. Symulacje obejmowały odwiedzanie miejsc pracy, co umożliwiło lepsze zrozumienie specyfiki różnych zawodów:

„Pojechaliśmy do fabryki mebli, gdzie mogliśmy zobaczyć, jak wygląda praca na miejscu.”

Ocena wsparcia

Respondenci pozytywnie oceniali jakość doradztwa zawodowego, wskazując na wysoki poziom kompetencji doradców oraz przyjazną atmosferę spotkań:

„Doradcy zawsze byli cierpliwi i tłumaczyli wszystko prostym językiem.”

Dostępność terminów oraz elastyczność w organizacji spotkań były również wysoko oceniane:

„Elastyczność w umawianiu terminów była dużym plusem, mogłem dostosować spotkania do swoich zajęć.”

Wyzwania i rekomendacje

Pomimo ogólnie pozytywnych doświadczeń respondenci wskazali, że brakowało większej liczby kursów dostosowanych do jego kierunku zainteresowań, takich jak szkolenia przygotowujące do pracy:

„Chciałbym, żeby było więcej kursów dla osób, które chcą pracować w straży pożarnej.”

Ochotnicze Hufce Pracy skutecznie wspierają młodych ludzi w przygotowaniu do rynku pracy, oferując zróżnicowane formy wsparcia. Kluczowymi zaletami są indywidualne podejście doradców, szeroka oferta kursów oraz praktyczne przygotowanie do życia zawodowego. Dalszy rozwój oferty, w tym dostosowanie szkoleń do nietypowych ścieżek kariery, może dodatkowo zwiększyć efektywność wsparcia.

ORGANIZACJE POZARZĄDOWE

Powody korzystania z usług NGO

Respondent zdecydował się na udział w programie po tym, jak został skierowany przez znajomego z organizacji lokalnej. Główną motywacją była chęć zdobycia kwalifikacji zawodowych oraz lepszego przygotowania do pracy z osobami w trudnej sytuacji:

„Zdecydowałem się na kurs, bo wiedziałem, że potrzebuję umiejętności, aby pomagać innym. Było to związane z moją działalnością w szkółce dla osób po amputacjach.”

Formy i metody wsparcia w NGO

Wsparcie oferowane przez organizację obejmowało różnorodne działania, dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestnika.

Kursy i szkolenia zawodowe

Respondent uczestniczył w intensywnych kursach z zakresu pierwszej pomocy i ratownictwa medycznego. Szkolenia obejmowały zarówno teorię, jak i praktykę, co pozwalało na dogłębne zrozumienie materiału:

„Szkolenie trwało 70 godzin, z bardzo intensywnymi wykładami i praktyką. Było to znacznie bardziej angażujące niż się spodziewałem.”

Szkolenia te były kluczowe dla rozwinięcia kompetencji w obszarze ratownictwa medycznego, co bezpośrednio przełożyło się na możliwości zawodowe.

Indywidualne konsultacje

Respondent korzystał z indywidualnych konsultacji, które wspierały go w planowaniu kolejnych kroków zawodowych:

„Doradcy bardzo indywidualnie podchodzili do mojej sytuacji. Pomogli mi zaplanować ścieżkę rozwoju i skierowali na odpowiednie szkolenia.”

Dostęp do materiałów online

Szkolenia były wspierane przez materiały online, które pozwalały na uzupełnianie wiedzy po zakończeniu zajęć:

„Otrzymaliśmy dostęp do materiałów online, które obejmowały dodatkowe filmy i informacje. Było to bardzo pomocne w utrwalaniu wiedzy.”

Ocena wsparcia

Respondent pozytywnie ocenił jakość wsparcia oraz zaangażowanie doradców. Szczególnie doceniał atmosferę zajęć oraz otwartość prowadzących:

„Wszystko było prowadzone w bardzo otwartej i przyjaznej atmosferze. Czułem się wspierany na każdym etapie szkolenia.”

Wyzwania i rekomendacje

Pomimo wysokiej oceny usług, respondent wskazał na możliwość uzupełnienia oferty o dodatkowe szkolenia technologiczne:

„Czuję, że kurs z obsługi nowych technologii, szczególnie programów komputerowych, byłby bardzo przydatny.”

Organizacje pozarządowe skutecznie wspierają uczestników w rozwijaniu kompetencji zawodowych oraz dostosowywaniu ich do potrzeb rynku pracy. Indywidualne podejście, praktyczne szkolenia oraz dostępność zasobów online są kluczowymi elementami sukcesu. Dalsze rozwijanie oferty, w tym o programy technologiczne, może zwiększyć wartość oferowanego wsparcia.

Wnioski z badania oraz wyniki analizy SWOT

Wnioski i rekomendacje

Wnioski

1. Wysokie kwalifikacje doradców zawodowych:

- Większość doradców zawodowych posiada odpowiednie wykształcenie i doświadczenie, jednak ich rozwój zawodowy opiera się głównie na krótkich formach edukacyjnych, takich jak kursy czy szkolenia, co może ograniczać dostęp do pogłębionej wiedzy.

2. Rozwój poradnictwa online:

- Znacząca część doradców świadczy usługi w formie online, jednak część instytucji nie oferuje takich możliwości, co ogranicza dostępność usług.

3. Wysokie zapotrzebowanie na doradztwo zawodowe:

- Klienci korzystający z doradztwa zawodowego wysoko oceniają jego skuteczność, co wskazuje na rosnącą potrzebę rozwijania tej usługi w regionie.

4. Brak wystarczającej promocji usług:

- Zidentyfikowano niską efektywność działań promocyjnych, co może ograniczać świadomość społeczną na temat dostępności i wartości usług doradztwa zawodowego.

5. Wysoki poziom współpracy z regionalnymi systemami wsparcia:

- Pomorski System Poradnictwa Zawodowego (PSPZ) odgrywa ważną rolę w integracji doradców zawodowych i poprawie jakości usług.

6. Zróżnicowanie grup klientów i ich potrzeb:

- Klienci korzystający z usług doradztwa zawodowego reprezentują szeroki wachlarz grup demograficznych i zawodowych, co wymaga indywidualizacji podejścia doradców oraz kompetencji pracy różnymi grupami klientów, uwzględniając ich sytuację i potrzeby

7. Potrzeba lepszego wsparcia dla klientów zmieniających branżę:

- Klienci często korzystają z poradnictwa w związku z koniecznością zmiany branży lub nabywania nowych kwalifikacji (reskilling i upskilling), co wymaga od doradców znajomości mechanizmów rynku pracy oraz dostępnych programów przekwalifikowania.

8. Niedostateczne wykorzystanie innowacyjnych narzędzi:

- Doradcy często opierają swoje działania na tradycyjnych metodach pracy, a wykorzystanie nowoczesnych narzędzi diagnostycznych czy technologicznych jest ograniczone.

9. Nierównomierna dostępność usług w regionie:

- W mniejszych miejscowościach i na obszarach wiejskich dostęp do usług doradczych jest znacznie mniejszy w porównaniu do większych miast, co ogranicza możliwości rozwoju zawodowego mieszkańców tych terenów.

10. Brak systemowego wsparcia dla doradców w zakresie radzenia sobie ze stresem zawodowym:

- Doradcy zawodowi zgłaszają potrzebę lepszego wsparcia w zakresie radzenia sobie z wypaleniem zawodowym oraz przeciążeniem obowiązkami.

11. Niski poziom współpracy z sektorem edukacyjnym i szkoleniowym:

- Brakuje spójnych mechanizmów współpracy między doradcami a instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi, które mogłyby wspierać klientów w realizacji ich celów zawodowych.

Rekomendacje

1. Wzmacnianie kompetencji doradców zawodowych:

- Organizacja regularnych, zaawansowanych szkoleń i studiów podyplomowych związanych z nowoczesnymi trendami na rynku pracy, takimi jak automatyzacja, cyfryzacja, czy zrównoważony rozwój.
- Tworzenie programów mentoringowych wspierających wymianę doświadczeń między doradcami.

2. Zwiększenie dostępności poradnictwa online:

- Inwestycja w narzędzia cyfrowe i szkolenia technologiczne, umożliwiające świadczenie usług na odległość, szczególnie w obszarach wiejskich i dla osób z ograniczeniami mobilności.

3. Rozwój działań promocyjnych:

- Kampanie informacyjne skierowane do mieszkańców województwa pomorskiego, wykorzystujące media społecznościowe, lokalne wydarzenia i współpracę z instytucjami edukacyjnymi.
- Promowanie sukcesów klientów korzystających z doradztwa zawodowego jako dowodów przydatności usług doradczych.

4. Dostosowanie oferty do potrzeb lokalnego rynku pracy:

- Regularne analizy zapotrzebowania pracodawców i regionalnych trendów gospodarczych, które mogą informować doradców o nowych kwalifikacjach potrzebnych na rynku.
- Budowanie bliższej współpracy z przedsiębiorstwami w celu lepszego dopasowania kompetencji klientów do potrzeb pracodawców.

5. Rozszerzenie działań Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego:

- Zwiększenie liczby inicjatyw networkingowych dla doradców oraz ich udział w projektach międzyregionalnych.
- Integracja z europejskimi projektami edukacyjnymi i wymiana dobrych praktyk z innymi regionami.

6. Podnoszenie świadomości na temat idei uczenia się przez całe życie:

- Włączenie tematyki lifelong learning do programów doradztwa zawodowego, wspierając klientów w planowaniu ścieżek rozwoju w perspektywie długoterminowej.

7. Specjalizacja doradców zawodowych:

- Wprowadzenie szkoleń i certyfikacji w wyspecjalizowanych obszarach, takich jak doradztwo dla osób starszych (50+), młodzieży, osób z niepełnosprawnościami czy migrantów.

8. Promowanie nowoczesnych metod pracy:

- Wdrażanie zaawansowanych narzędzi diagnostycznych, takich jak aplikacje mobilne czy oprogramowanie do analizy kompetencji, które mogą zwiększyć efektywność i atrakcyjność usług.
- Rozwój poradnictwa grupowego jako uzupełnienia sesji indywidualnych, szczególnie w obszarze reskillingu.

9. Rozszerzenie dostępności usług w małych miejscowościach:

- Wdrożenie mobilnych punktów doradztwa zawodowego (np. „Doradztwo w drodze”), które mogłyby działać w formie objazdowej, docierając do mniejszych miejscowości.
- Rozwój platform cyfrowych i promocja usług online jako alternatywy dla tradycyjnego poradnictwa w niedostępnych lokalizacjach.

10. Wsparcie doradców w zakresie zarządzania stresem:

- Organizacja warsztatów i programów wsparcia psychologicznego dla doradców zawodowych.
- Wdrożenie programów work-life balance oraz mentoringu w miejscu pracy.

11. Poprawa współpracy z sektorem edukacyjnym i szkoleniowym:

- Budowa regionalnych platform współpracy łączących doradców zawodowych, instytucje edukacyjne, pracodawców i firmy szkoleniowe.
- Tworzenie programów integrujących doradztwo zawodowe z planowaniem ścieżki edukacyjnej klientów, w tym udział w planowaniu programów reskillingu.

12. Rozwój strategii współpracy z pracodawcami:

- Organizowanie warsztatów z udziałem doradców i lokalnych przedsiębiorców w celu lepszego zrozumienia oczekiwań i wymagań pracodawców.
- Tworzenie regionalnych sieci współpracy doradców z pracodawcami, co pozwoli na bardziej precyzyjne dostosowanie poradnictwa do potrzeb rynku.

13. Kampanie informacyjne na rzecz lifelong learning:

- Prowadzenie długofalowych kampanii promujących ideę uczenia się przez całe życie, skierowanych zarówno do klientów, jak i pracodawców.
- Tworzenie materiałów edukacyjnych oraz przewodników dla klientów korzystających z usług doradztwa zawodowego.

14. Monitorowanie i ewaluacja usług doradczych:

- Wprowadzenie mechanizmów regularnej ewaluacji jakości usług doradczych oraz poziomu satysfakcji klientów, co pozwoli na bieżące doskonalenie oferty.

Analiza SWOT

Mocne strony:

1. Wysoka liczebność placówek edukacyjnych w regionie:

- Województwo pomorskie dysponuje rozwiniętą siecią szkół średnich, techników oraz uczelni wyższych, co potencjalnie umożliwia dostęp do wykwalifikowanej kadry oraz doradców zawodowych.
- Rozwinięta sieć doradców zawodowych funkcjonuje także w ramach powiatowych urzędów pracy oraz ochotniczych hufców pracy,
- Współpraca szkół z pracodawcami w ramach programów praktyk i staży zwiększa kompetencje uczniów i ułatwia doradcom zrozumienie potrzeb rynku pracy.

2. Innowacyjne programy doradztwa:

- W regionie realizowane i wykorzystywane są programy innowacyjne, np. wykorzystujące narzędzia cyfrowe do planowania kariery, takie jak platformy e-doradztwa (np. doradztwo.ore.edu.pl, zpe.gov.pl, epale.ec.europa.eu/pl/blog/nagrania-epale).

3. Aktywna polityka regionalna wspierająca doradztwo:

- Projekty współfinansowane ze środków unijnych, takie jak "Pomorskie dla zawodów przyszłości", oferują wsparcie w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego.

4. Rozwinięty rynek pracy i sektory przyszłościowe:

- W regionie dynamicznie rozwijają się sektory IT, logistyki i morskiej energetyki wiatrowej, co tworzy zapotrzebowanie na specjalistów, a tym samym na usługi doradcze.

Słabe strony:

1. Braki kadrowe w obszarze doradztwa:

- Niedostatek wykwalifikowanych doradców zawodowych w szkołach i instytucjach publicznych skutkuje ograniczeniem dostępu do specjalistycznych usług.
 - Niski poziom wynagrodzeń doradców w placówkach publicznych zniechęca do podejmowania tej pracy.
2. **Niedostateczne narzędzia doradcze:**
 - Brak nowoczesnych narzędzi diagnostycznych i systemów informatycznych, które mogłyby wspierać doradców w pracy z klientami.
 3. **Słaba promocja usług doradztwa:**
 - Niska świadomość społeczna na temat możliwości korzystania z doradztwa zawodowego, szczególnie wśród osób dorosłych i długotrwale bezrobotnych.
 4. **Ograniczony dostęp na obszarach wiejskich:**
 - Mieszkańcy mniejszych miejscowości mają utrudniony dostęp do doradztwa zawodowego z powodu niewystarczającej liczby placówek i słabej infrastruktury transportowej.

Szanse:

1. **Dynamiczny rozwój gospodarki regionu:**
 - Województwo pomorskie odnotowuje wzrost gospodarczy, co generuje zapotrzebowanie na wykwalifikowanych pracowników, a tym samym wymaga rozbudowy usług doradczych.
2. **Wsparcie finansowe z funduszy unijnych:**
 - Możliwość aplikowania o środki na rozwój doradztwa zawodowego w ramach projektów edukacyjnych i aktywizacyjnych.
3. **Zmiany w modelach edukacji:**
 - Reformy w systemie kształcenia zawodowego wprowadzają większy nacisk na doradztwo kariery oraz elastyczne programy nauczania dostosowane do zmieniającego się rynku pracy.
4. **Rozwój technologii cyfrowych:**
 - Coraz większa dostępność narzędzi cyfrowych, takich jak aplikacje planowania kariery, webinaria i platformy e-learningowe, pozwala na rozszerzenie oferty doradczej.
5. **Wzrost znaczenia kompetencji miękkich:**
 - Zwiększone zapotrzebowanie na umiejętności interpersonalne i przywódcze sprzyja tworzeniu nowych programów wsparcia w tym zakresie.

Zagrożenia:

1. **Wysoka dynamika zmian na rynku pracy:**
 - Szybkie zmiany w gospodarce, takie jak automatyzacja i robotyzacja, mogą sprawić, że doradcy nie będą nadążać z aktualizacją swojej wiedzy.
2. **Nierówności regionalne:**
 - Znaczne różnice w poziomie rozwoju między miastami a obszarami wiejskimi mogą prowadzić do ograniczonego dostępu do doradztwa w mniejszych gminach.
3. **Niska motywacja osób długotrwale bezrobotnych:**
 - Trudności w aktywizacji zawodowej osób pozostających długo poza rynkiem pracy, szczególnie w grupie 50+.
4. **Starzenie się społeczeństwa:**
 - Malejąca liczba osób w wieku produkcyjnym ogranicza potencjalny rynek klientów korzystających z doradztwa zawodowego.

5. Konkurencja ze strony prywatnych firm doradczych:

- Rosnąca liczba prywatnych firm oferujących doradztwo zawodowe może wpłynąć na funkcjonowanie publicznych instytucji w tym obszarze.

Propozycje usprawnień w obszarach opisanych w celu głównym badania

Propozycje usprawnień powstały na podstawie przeprowadzonych warsztatów design thinking, które służyły wypracowaniu rozwiązań z zakresu rozwoju poradnictwa zawodowego w województwie pomorskim.

Kontekst projektu

Warsztaty były uzupełnieniem wcześniej przeprowadzonych badań, realizowanych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

Przez dwa dni pracowały cztery zespoły, w każdym dniu po dwa. W pierwszym dniu w warsztatach brali udział przedstawiciele kadry zarządzającej z instytucji publicznych i niepublicznych świadczących usługi doradztwa zawodowego na terenie województwa pomorskiego; w drugim dniu uczestnikami byli przedstawiciele doradców zawodowych, głównie reprezentujący urzędy pracy, ale także inne podmioty nie będące instytucjami publicznymi.

Celem warsztatów było wypracowanie usprawnień w zakresie współpracy doradców zawodowych oraz rozwoju poradnictwa zawodowego w województwie pomorskim.

Wyzwanie projektowe

Jak budować i rozwijać efektywną współpracę doradców zawodowych?

Grupa docelowa

Grupą docelową byli doradcy zawodowi pracujący w województwie pomorskim.

Przebieg procesu

Oba warsztaty odbywały się w godzinach 9:00 – 15:00. Proces podzielony był na kilka etapów:

- **Empatyzacja** – uczestnicy rozmawiali na temat kontekstu projektu oraz własnych doświadczeń w tym zakresie, a następnie przeprowadzali krótkie wywiady z uczestnikami z pozostałych grup. Główne wnioski z wywiadów zostały zapisane na tzw. mapach empatii. Bazując na zgromadzonych materiałach uczestnicy stworzyli profile użytkowników – Persony. Wykorzystane narzędzia: karta wywiadu, mapa empatii, karta persony.
- **Definiowanie** – na podstawie danych zebranych na etapie empatyzacji uczestnicy zdefiniowali główny problem z punktu widzenia użytkownika, a następnie za pomocą pytań generatywnych (Jak moglibyśmy...) przeformułowali problem pod kątem różnych perspektyw użytkowników, w rezultacie wybierając jedno, które było podstawą ideacji w kolejnym kroku. Wykorzystane narzędzia: karta pytań generatywnych.
- **Ideacja i prototypowanie** – uczestnicy pracowali nad wypracowaniem rozwiązań, które będą odpowiadały na potrzeby użytkowników. Następnie uczestnicy zwizualizowali wybrane rozwiązanie. Wykorzystane narzędzia: storyboard.
- **Testowanie** – na ostatnim etapie uczestnicy przedstawiali na forum swoje rozwiązania, jednocześnie zbierając feedback, odpowiadając na pytania oraz słuchając sugestii oraz nowych pomysłów, które mogłyby usprawnić rozwiązanie. Wykorzystane narzędzia: karta feedbacku.

Wypracowane wnioski, pomysły i rekomendacje

Warsztat I

Grupa I

Główne wnioski z wywiadów oraz analizy kontekstu

- Doradcy w regionach generalnie się znają, mają ze sobą bieżący kontakt, ale jest to raczej powierzchowna znajomość, nie współpracują ściśle.
- Brakuje koordynacji kontaktów pomiędzy doradcami. W pewnym sensie kontakty są ułatwione dzięki organizowanym targom pracy, gdzie doradcy mogą nawiązać współpracę/kontakt.
- Doradcom brakuje kompetencji w kontaktach z pracodawcami, np. rozpoznania potrzeb pracodawców, umiejętności prowadzenia z nimi negocjacji. Brakuje im także umiejętności patrzenia przez pryzmat zasobów klienta, a nie jego deficytów.
- Brakuje wiedzy o możliwościach współpracy doradców zawodowych: gdzie, z kim, w jakim zakresie mogą czerpać inspiracje, pomysły od podmiotów zewnętrznych.
- Niewystarczające wynagrodzenie samych doradców, ale także frustracje związane z realizacją projektów, na które nie zawsze są pieniądze – kwestie finansowe podnoszone przez kierownictwo.
- Konieczność realizowania zadań, do których doradcy zawodowi nie mają kwalifikacji, nie są wystarczająco przygotowani.
- Szeroki wachlarz wymagań, konieczność szerokiej specjalizacji.
- Potrzeba dużej samomotywacji i odporności psychicznej.
- Niezrozumienie przez wielu klientów funkcji doradcy zawodowego: „Czym dokładnie zajmuje się doradca zawodowy?”

Zdefiniowana główna potrzeba/problem użytkowników

Jak moglibyśmy uświadomić potrzebę współpracy i mobilizować do poszukiwania kontaktów, aby uzupełniać brakujące kompetencje i kwalifikacje doradców zawodowych.

Zaproponowane rozwiązanie

Zaproponowanym rozwiązaniem są cykliczne spotkania z różnymi instytucjami w ramach powiatu, których celem jest integracja korzyści i budowanie relacji pomiędzy doradcami zawodowymi oraz instytucjami. Inicjatorem współpracy/spotkania może być każda instytucja zainteresowana rozwojem współpracy między podmiotami w powiecie, np. PUP, NGO, itd. Przebieg procesu z punktu widzenia instytucji inicjującej:

1. Przeprowadzenie bilansu zadań, wymagań wobec doradców w danej instytucji.
2. Zestawienie kompetencji, zasobów, braków i potrzeb – „czego nam brakuje”?
3. Rozeznanie, gdzie są inni specjaliści, którzy mogliby uzupełnić braki i od których można się uczyć – przygotowanie listy kontaktów.
4. Analiza korzyści, które może przynieść współpraca z innymi instytucjami w kontekście uzupełniania braków (wskazanie i nacisk na rzeczywiste korzyści, które spotkania mogą przynieść w kontekście potrzeb i braków kompetencyjnych w danej instytucji).
5. Organizacja spotkania różnych instytucji w formie np. wizyt studyjnych, konferencji –eventy z udziałem zarówno kierownictwa, jak i samych doradców zawodowych.
6. Przygotowanie porozumienia o współpracy między instytucjami:
 - Wspólny cel
 - Osoby do kontaktu
 - Zakres i zasady współpracy

- Określenie cykliczności, form spotkań, itd.

Grupa II

Główne wnioski z wywiadów oraz analizy kontekstu

- Doradca zawodowy powinien być bardzo wszechstronny i „znać się na wszystkim”, „człowiek orkiestra”: powinien posiadać umiejętność przeprowadzenia diagnozy zawodowej, umiejętność zrozumienia klienta, znać rynek pracy, powinien być otwarty na innowacje, otwarty na zmiany, głodny wiedzy – za duże wymagania w stosunku do doradców zawodowych, szczególnie w kontekście niskich zarobków.
- Konieczność wprowadzenia większej specjalizacji – doradca zawodowy nie powinien „być od wszystkiego” i znać się na wszystkim.
- Praca z trudnym klientem, bardzo szeroki wachlarz klientów. Doradca zawodowy musi radzić sobie z różnymi problemami klientów, ale ma na to mało czasu, brakuje mu narzędzi oraz środków na ich rozwiązanie.
- Częsta rozbieżność efektów w stosunku do wymagań, co wiąże się z negatywną oceną doradców, złym odbiorem i niezrozumieniem ich pracy.
- Duże ograniczenia w pracy narzucane przez ustawę.
- Brakuje niektórych kompetencji, np. związanych z wystąpieniami publicznymi – nie każdy czuje się dobrze podczas takich wystąpień.
- Brak jednej bazy kontaktów i wiedzy o doradcach; brak upowszechniania wiedzy o bazach doradców, a także brak zainteresowania doradców siecią.
- Brak możliwości wymiany doświadczeń w innych instytucjach, ograniczony dostęp do instytucji komercyjnych zajmujących się podobnymi tematami.

Zdefiniowana główna potrzeba/problem użytkowników

Jak moglibyśmy upowszechnić informacje o usługach doradczych, aby doradcy mogli czuć satysfakcję i być doceniani również finansowo.

Zaproponowane rozwiązanie

Aplikacja doradcza pozwalająca doradcom zawodowym pracującym w instytucjach publicznych i komercyjnym na oferowanie swoich usług poprzez stronę internetową. Po skorzystaniu z usługi doradca będzie oceniany pod kątem zaspokojenia potrzeb klienta, spełnienia jego oczekiwań, etc. Działanie aplikacji ma być podobne do innych tego typu rozwiązań, np. Znany lekarz, gdzie medycy oferują swoje usługi, a po wizycie są oceniani przez pacjentów.

Jak sami autorzy rozwiązania stwierdzili jest to propozycja innowacyjna i raczej do zrealizowania w przyszłości. Niektóre elementy wymagają doprecyzowania i dopracowania, np. na ile obowiązkowe/dobrowolne powinno być umieszczanie w aplikacji oferty doradców pracujących w urzędzie, czy dla klienta korzystanie z bazy powinno być bezpłatne, czy korzystanie przez doradców z urzędu z aplikacji nie zaburzy ich roli w urzędach pracy. Zasady działania aplikacji:

- Klient loguje się do aplikacji (strona internetowa, aplikacja mobilna).
- Identyfikacja potrzeb klienta – wypełnienie kwestionariusza, przy użyciu AI system dokonuje oceny potrzeb klienta.
- System sugeruje klientowi usługi, podpowiada oferty, kieruje do wybranych doradców.
- Klient na podstawie sugestii dokonuje wyboru doradcy.

- Po konsumpcji usługi doradca udostępnia formularz oceny klientowi.

Warsztat II

Grupa I

Główne wnioski z wywiadów oraz analizy kontekstu

- Brak szacunku wobec doradców zawodowych, umniejszanie ich roli i podważanie kompetencji. Brak zrozumienia ze strony współpracowników jaka jest rola doradcy zawodowego.
- Przełożeni skupiają się na kliencie zewnętrznym, brak zauważenia klienta wewnętrznego. Skupienie przełożonych na statystyce, wskaźnikach, przy równoczesnym braku uznania dla pracowników.
- Bardzo szerokie oczekiwania wobec DZ – konieczność łączenia wielu funkcji i form wsparcia, pomimo często braku profesjonalnego przygotowania, możliwości, czasu i środków finansowych.
- Trudne warunki pracy – praca w open space'ach, które nie zapewniają intymności rozmowy z klientami, którzy borykają się często z bardzo poważnymi problemami.
- Doradców do pracy motywuje zaufanie i docenienie przełożonego, zadowolenie klienta oraz gratyfikacja finansowa.
- Brak zaufania ze strony przełożonych, niechęć do „wysyłania” doradców na szkolenia lub inne wydarzenia – „(...) doradca pojedzie na zakupy albo na kawę, zamiast wziąć udział w ewencie”.
- Aby profesjonalnie wykonywać swoją pracę, doradcy widzą ogromną potrzebę świadczenia usług stricte doradczych, bez łączenia obowiązków pośrednika pracy z obowiązkiem doradcy zawodowego.
- Współpraca z innymi doradcami nie jest głównym problemem, w sytuacji, gdy przełożony nie docenia pracownika, ma nierealne wymagania oraz nie ufa pracownikowi na tyle by mu pozwolić na doskonalenie zawodowe.

Zdefiniowana główna potrzeba/problem użytkowników

Jak moglibyśmy zmienić jakość pracy, zakres obowiązków oraz możliwości doskonalenia zawodowego doradców, aby czuli się docenieni i mogli wykonywać swoją pracę w sposób profesjonalny.

Zaproponowane rozwiązanie

Zaproponowane rozwiązanie opiera się na przeorganizowaniu i ułatwieniu pracy doradców zawodowych. Po pierwsze konieczny jest bilans obowiązków pracowników oraz rozdzielenie niektórych funkcji przez nich realizowanych, przede wszystkim rozdzielenie pośrednictwa pracy z doradztwem zawodowym, a także zatrudnienie dodatkowych osób, np. psychologów jako formy wsparcia dla DZ. Drugim elementem jest ułatwienie doskonalenia zawodowego, które będzie pewną formą docenienia pracownika przez przełożonego. Łączy się to z możliwością dobierania własnego warsztatu pracy oraz otwartości na myślenie i działanie kreatywne – możliwość dobierania szkoleń, warsztatów, konferencji, które są interesujące dla DZ i podnoszą jego/jej kompetencje zawodowe. Kolejnym elementem jest zapewnienie lepszych warunków przeprowadzania rozmów z klientami, np. w formie dodatkowego pokoju albo dostosowanie pomieszczeń do takiej formy pracy. Ostatnim elementem zaproponowanego rozwiązania jest zapewnienie odpowiedniej gratyfikacji finansowej.

Grupa II

Główne wnioski z wywiadów oraz analizy kontekstu

- Niezrozumienie roli doradcy zawodowego przez klientów (często brak szacunku wobec DZ), a także mylne postrzeganie przez przełożonego. Doradca zawodowy obecnie częściej zajmuje się załatwianiem spraw formalnych oraz pośrednictwem pracy, niż stricte doradztwem zawodowym. DZ jest osobą od wszystkiego.
- Łączenie obowiązków doradcy zawodowego z pracą pośrednika pracy sprawia, że klient nie wie z kim ma do czynienia, kojarzy DZ z osobą, która daje oferty pracy.
- Bardzo duży nacisk na ustawę regulującą działalność DZ, a nie na człowieka, którym jest z jednej strony klient, a z drugiej pracownik.
- Obowiązująca ustawa jest różnie interpretowana w różnych miejscach: jedna ustawa – wiele standardów organizacji pracy.
- Praca w open space nie sprzyja kontaktom z ludźmi, brak jest intymności rozmowy, a klienci często mówią o rzeczach wrażliwych.
- Brak czasu na obsługę klienta, nacisk na terminy i czas, ze względu na system kolejkowy – „(...) krótka obsługa, kolejni klienci czekają w kolejce (...)”. Dziennie umówionych jest ok 20 osób. Często w jednym dniu konieczność prowadzenia warsztatów grupowych oraz spotkań indywidualnych z klientami.
- Pracownicy zgłaszają potrzebę zmiany organizacji pracy przełożonym, ale nic z tego nie wynika. Wdrażane rozwiązania nie odpowiadają na ich potrzeby, nie wynikają z doświadczeń pracowników. Kadra zarządzająca to bardzo często tylko pozorni innowatorzy.
- Otwartość na sieciowanie, ale problem leży gdzie indziej.

Zdefiniowana główna potrzeba/problem użytkowników

Jak moglibyśmy zmienić podejście i postrzeganie pracy doradców zawodowych przez kadrę zarządzającą, aby doradcy zawodowi mogli się czuć docenieni i mogli się rozwijać.

Zaproponowane rozwiązanie

Rozwiązanie koncentruje się na wypracowaniu lepszych i bardziej transparentnych standardów zarządzania w regionach. Po pierwsze konieczność uświadomienia kadrze zarządzającej, że powinni zbadać jak działa ich zespół, jakie pracownicy mają bolączki i potrzeby, czego im brakuje, aby się rozwijać i efektywnie wykonywać swoje obowiązki. Konieczność diagnozy głównych problemów i zasobów w danej instytucji (np. mapowanie talentów pracowników), gdzie w centrum zainteresowania będzie pracownik i jego sytuacja zawodowa, z uwzględnieniem jego samooceny (co mnie dotyczy, co jest dla mnie ważne jako DZ). Kolejnym elementem jest analiza zasad funkcjonowania instytucji i roli doradców zawodowych celem porównania standardów ich funkcjonowania oraz w rezultacie ujednolicenie i podobna interpretacja zasad działania.

Wnioski i rekomendacje

- Zbyt szeroki wachlarz obowiązków i wymagań wobec doradców zawodowych – muszą łączyć kilka ról. Problematyczne jest łączenie zadań doradcy zawodowego z pośrednictwem pracy, a często także terapeuty czy psychologa, co w rezultacie zaburza i zabija doradztwo zawodowe jako takie. Doradcy zawodowi nie mają czasu na tak szeroki zakres obowiązków, a często także nie mają do tego odpowiednich kwalifikacji i kompetencji.
- Niezrozumienie roli doradcy zawodowego zarówno przez klientów jak i niejednokrotnie nieadekwatne postrzeganie przez przełożonych.



- Niedoceniające doradców zawodowych przez przełożonych, niedostrzeganie ich potrzeb, a co za tym idzie niezaspokajanie tych potrzeb. Nieumiejętne motywowanie pracowników lub całkowity jego brak.
- Trudne warunki pracy, przede wszystkim bardzo krótki czas na obsługę klienta, nieodpowiednie warunki lokalowe do prowadzenia rozmów.
- Doradcom brakuje kompetencji, ale także elastyczności w doborze własnego warsztatu pracy i zakresu podnoszonych kwalifikacji.
- Brakuje koordynacji kontaktów między doradcami.
- Doradcy są otwarci na sieciowanie i współpracę, ale nie jest to ich pierwsza potrzeba, inne problemy wymagają rozwiązania – przede wszystkim związane z lepszym określeniem ich roli, zmianą podejścia do ich pracy i obowiązków, przeorganizowaniem pracy i zauważeniem ich realnych potrzeb.
- Konieczność przeprowadzenia diagnozy działania poszczególnych podmiotów, ujednolicenia zasad ich działania w ramach tej samej ustawy.
- Przeprowadzenie bilansu zadań, kompetencji i potrzeb pracowników w poszczególnych instytucjach. Zdiagnozowanie co pracownicy robią w ramach swoich obowiązków, jakie są wobec nich wymagania, do czego posiadają kwalifikacje oraz jakie są braki kompetencyjne.
- Dostosowanie możliwości rozwoju do potrzeb pracowników i braków w poszczególnych instytucjach, np. indywidualne plany rozwoju pracowników, określenie ścieżki rozwoju, itp.
- Konieczność akceptowania inicjatyw oddolnych pracowników i wsłuchanie się w ich potrzeby w zakresie samorozwoju, ale również rozwoju współpracy doradców zawodowych.
- Rozwój współpracy doradców zawodowych na bazie ich potrzeb i uzupełniania kompetencji, aby czerpali z tego korzyści dla siebie, swojego rozwoju i zwiększania satysfakcji i motywacji do pracy, a także aby przynosiło to korzyści dla klientów i instytucji jako całości. Doradcy będą chętniej współpracowali, jeśli będą widzieli w tym realną korzyść dla siebie.
- Działania informacyjne (np. dla mieszkańców) nakierowane na zmianę wizerunku doradcy zawodowego – uświadomienie czym się zajmuje, jaka jest jego rola.
- Przeorganizowanie, przeprojektowanie miejsca pracy doradców zawodowych, tak aby spełniało warunki komfortu pracy (np. podczas warsztatów Design Thinking, rozwiązanie powinno być zaprojektowane z uwzględnieniem potrzeb użytkownika, zarówno DZ jak i klienta)

Spis tabel i wykresów

Wykres 1. Struktura badanej próby ze względu na reprezentowany podmiot, N=237	19
Wykres 2. Zajmowanie się poszczególnymi działaniami w ramach pracy, N=196	20
Wykres 3. Forma zatrudnienia wszystkich badanych, N=237	20
Wykres 4. Prowadzenie poradnictwa zawodowego w formie online, N=237	20
Wykres 5. Powody nieświadczenia doradztwa w formie online, N=83	21
Wykres 6. Staż badanych w podziale na przedziały, N=237.....	21
Wykres 7. Przygotowanie do świadczenia usług poradnictwa zawodowego, N=237	22
Wykres 8. Formy podnoszenia kwalifikacji w zakresie poradnictwa zawodowego, N=134.....	22
Wykres 9. Ocena swoich możliwości rozwoju zawodowego, N=124.....	23
Wykres 10. Ocena swojej wiedzy i umiejętności, N=237	25
Wykres 11. Ocena wybranych elementów obecnej pracy, N=237	27
Wykres 12. Wpływ negatywnych skutków stresu, N=83	28
Wykres 13. Grupy klientów najczęściej korzystające z usług poradnictwa zawodowego, N=237	29

Wykres 14. Ocena wiedzy i umiejętności w zakresie poradnictwa zawodowego (w tym stosowania metod i narzędzi realizacji usług doradczych), N=237	32
Wykres 15. Przyczyny niestosowania narzędzi doradczych, N=33	32
Wykres 16. Udział procentowy poszczególnych zadań w czasie pracy, N=237.....	33
Wykres 17. Udział procentowy poszczególnych zadań w czasie pracy w przedziałach, N=237.....	33
Wykres 18. Uszeregowanie ilości czasu poświęcanego na poszczególne czynności, N=237	Błąd! Nie zdefiniowano zakładki.
Wykres 19. Znajomość Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego (PSPZ), N=237	35
Wykres 20. Cele działań prowadzonych w ramach PSPZ, N=76	35
Wykres 21. Aktywności prowadzone w ramach PSPZ, N=77	35
Wykres 22. Ocena dotychczasowych działań w ramach PSPZ, N=76	36
Wykres 23. Płeć respondentów, N=200	39
Wykres 24. Kategorie wiekowe respondentów, N=200	39
Wykres 25. Wykształcenie, N=200.....	40
Wykres 26. Status na rynku pracy, N=200	40
Wykres 27. W jakiej instytucji korzystał/korzystała Pan/Pani z usług doradcy zawodowego?, N=200 .	42
Wykres 28. Która z nich była ostatnia?, N=26	42
Wykres 29. W jakiej formie odbyło się to doradztwo?, N=200	42
Wykres 30. Ile spotkań odbyło się w trakcie procesu doradztwa?	43
Wykres 31. Liczba godzin przeznaczonych na poradę indywidualną, N=150	43
Wykres 32. Liczba spotkań w formie porad indywidualnych, N=66	43
Wykres 33. Łączna liczba godzin spotkań grupowych, N=66.....	44
Wykres 34. Ile czasu trwała porada indywidualna? oraz Ile czasu trwało spotkanie grupowe (warsztat/porada grupowa)? ŚREDNIA, N=150 w przypadku poradnictwa indywidualnego, N=66 w przypadku poradnictwa grupowego.....	44
Wykres 35. Jak długo musiał/musiała Pan/Pani czekać na możliwość spotkania z doradcą zawodowym?, N=200 [%]	45
Wykres 36. W jaki sposób trafił/trafiła Pan/Pani do doradcy zawodowego? N=200.....	45
Wykres 37. Jakiego rodzaju wsparcia oczekiwał/oczekiwała Pan/Pani w ramach usługi poradnictwa zawodowego? Można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź, N=200	46
Wykres 38. Ocena jakości uzyskanych usług, doradztwo indywidualne - ŚREDNIA, N=150.....	49
Wykres 39. Ocena jakości uzyskanych usług, doradztwo grupowe - ŚREDNIA, N=66	49
Wykres 40. Proszę powiedzieć, czego według Pana/Pani zabrakło w ramach oferowanych usług doradztwa zawodowego?, N=200	51
Wykres 41. Czy zamierza Pan/Pani skorzystać z takiej usługi ponownie?, N=200	52
Wykres 42. Powody niechęci ponownego skorzystania z usługi, N=77	52
Wykres 43. Czy poleciłby/poleciłaby Pan/Pani znajomym skorzystanie z usługi poradnictwa zawodowego?, N=200	54
Wykres 44. Powody niechęci polecenia usługi doradztwa zawodowego, N=22 [%]	54
Wykres 45. Czy spotkał/spotkała się kiedykolwiek Pan/Pani z poszczególnymi formami promocji usług poradnictwa zawodowego?, N=200	55
Wykres 46. Jaka forma promocji byłaby według Pana/Pani najskuteczniejsza?, N=200 [%].....	55
Tabela 1. Metody i techniki stosowane w pracy doradczej, N=237.....	30
Tabela 2. Częstotliwość stosowania różnych narzędzi realizacji usług doradczych, N=237.....	31
Tabela 3. Jakie wsparcie otrzymał/a Pan/Pani w ramach poradnictwa zawodowego? Proszę wskazać cały zakres otrzymanego wsparcia, Można było wskazać więcej niż jedną odpowiedź, N=200	47



Tabela 4. Ocena jakości uzyskanych usług - ŚREDNIA, N=200	48
Tabela 5. Z jakiego innego rodzaju usług poradnictwa zawodowego chciałby Pan/Pani skorzystać (poza tymi, z których już Pan/Pani skorzystał/skorzystała? Proszę wskazać wszystkie możliwości, N=200	53
Rysunek 1. Miejsce zamieszkania według powiatów, N=200	41



Tabele krzyżowe (ze względu na rodzaj instytucji)

Staż pracy w obszarze poradnictwa zawodowego w obecnym miejscu pracy w podziale na instytucje

	Do 5 lat	Od 6 do 10 lat	od 11 do 15 lat	Od 16 do 20 lat	21 lat i więcej
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	62,5%	12,5%		12,5%	12,5%
powiatowy urząd pracy	26,4%	17%	13,2%	28,3%	15,1%
akademickie biura karier	39,1%	47,8%	4,3%	8,7%	
ochotnicze hufce pracy	28,6%	57,1%	7,1%	7,1%	
centra integracji społecznej	58,8%	17,6%	23,5%		
agencje zatrudnienia	26,3%	50,0%	15,8%	2,6%	5,3%
organizacje pozarządowe	26,7%	33,3%	13,3%	13,3%	13,3%
inna instytucja		75,0%	25,0%		
własna działalność gospodarcza lub freelancing	32,1%	46,4%	10,7%	3,6%	7,1%
podmiot prywatny, jaki?	21,4%	35,7%	28,6%	7,1%	7,1%
inne miejsce, jakie?	25,0%	50,0%		12,5%	12,5%

Staż pracy w obszarze poradnictwa zawodowego w podziale na instytucje

	Do 5 lat	Od 6 do 10 lat	od 11 do 15 lat	Od 16 do 20 lat	21 lat i więcej
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	25,0%	12,5%	12,5%	25,0%	25,0%
powiatowy urząd pracy	20,8%	15,1%	15,1%	26,4%	22,6%
akademickie biura karier	26,1%	43,5%	13,0%	17,4%	
ochotnicze hufce pracy	28,6%	42,9%	7,1%	14,3%	7,1%
centra integracji społecznej	41,2%	23,5%	11,8%	11,8%	11,8%
agencje zatrudnienia	13,2%	52,6%	18,4%	10,5%	5,3%
organizacje pozarządowe	13,3%	23,3%	20,0%	23,3%	20,0%
inna instytucja		50,0%	50,0%		
własna działalność gospodarcza lub freelancing	25,0%	35,7%	17,9%	3,6%	17,9%
podmiot prywatny	7,1%	28,6%	42,9%	14,3%	7,1%
inne miejsce	25,0%	50,0%		12,5%	12,5%



Posiadane wykształcenie w podziale na instytucje

	Studia licencjackie/magisterskie	Studia podyplomowe	Szkolenia nadające uprawnień związane z poradnictwem zawodowym	Jestem w trakcie zdobywania wykształcenia	Nie posiadam takiego wykształcenia	Inne
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	62,5%	71,4%	33,3%			20,0%
powiatowy urząd pracy	56,8%	77,1%	53,5%	3,6%	3,6%	
akademickie biura karier	43,5%	52,2%	39,1%	4,3%	4,3%	4,3%
ochotnicze hufce pracy	64,3%	35,7%	35,7%	7,1%		
centra integracji społecznej	17,6%	47,1%	35,3%	5,9%	5,9%	
agencje zatrudnienia	42,1%	39,5%	52,6%			
organizacje pozarządowe	40,0%	53,3%	23,3%		3,3%	
inna instytucja	25,0%	50,0%	25,0%		25,0%	
własna działalność gospodarcza lub freelancing	25,0%	53,6%	21,4%	7,1%	3,6%	3,6%
podmiot prywatny	28,6%	64,3%	21,4%			
inne miejsce	37,5%	62,5%	25,0%			

Wiedza na temat branż rozwojowych w podziale na instytucje

	Wystarczająca	Niewystarczająca	Nie mam wiedzy z tego zakresu i nie potrzebuję jej	Nie mam wiedzy, ale chciałbym ją zwiększyć
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	25,0%	75,0%		
powiatowy urząd pracy	66%	28,3%		5,7%
akademickie biura karier	69,6%	21,7%	4,3%	4,3%
ochotnicze hufce pracy	71,4%	28,6%		
centra integracji społecznej	70,6%	23,5%		5,9%
agencje zatrudnienia	97,4%	2,6%		
organizacje pozarządowe	83,3%	13,3%		3,3%
inna instytucja	75,0%		25,0%	
własna działalność gospodarcza lub freelancing	96,4%	3,6%		
podmiot prywatny	92,9%	7,1%		
inne miejsce	100,0%			

Wiedza na temat procesów upskillingu/reskillingu w podziale na instytucje

	Wystarczająca	Niewystarczająca	Nie mam wiedzy z tego zakresu i nie potrzebuję jej	Nie mam wiedzy, ale chciałby ją zwiększyć
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	50,0%	50,0%		
powiatowy urząd pracy	37,7%	37,7%	7,5%	17%
akademickie biura karier	52,2%	39,1%	4,3%	4,3%
ochotnicze hufce pracy	64,3%	28,6%		7,1%
centra integracji społecznej	64,7%	29,4%		5,9%
agencje zatrudnienia	81,6%	13,2%	5,3%	
organizacje pozarządowe	80,0%	16,7%		3,3%
inna instytucja	75,0%		25,0%	
własna działalność gospodarcza lub freelancing	78,6%	10,7%	3,6%	7,1%
podmiot prywatny	71,4%	21,4%	7,1%	
inne miejsce	87,5%	12,5%		

Wiedza na temat zapotrzebowania regionalnych pracodawców na kwalifikacje i kompetencje pracowników w podziale na instytucje

	Wystarczająca	Niewystarczająca	Nie mam wiedzy z tego zakresu i nie potrzebuję jej	Nie mam wiedzy, ale chciałby ją zwiększyć
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	87,5%	12,5%		
powiatowy urząd pracy	66%	24,5%	1,9%	7,5%
akademickie biura karier	91,3%	8,7%		
ochotnicze hufce pracy	92,9%	7,1%		
centra integracji społecznej	82,4%	17,6%		
agencje zatrudnienia	86,8%	13,2%		
organizacje pozarządowe	80,0%	16,7%		3,3%
inna instytucja	100,0%			
własna działalność gospodarcza lub freelancing	85,7%	10,7%		3,6%
podmiot prywatny	92,9%	7,1%		
inne miejsce	87,5%	12,5%		



Wiedza na temat trendów i zjawisk na rynku pracy (aktualnych i prognozowanych) w podziale na instytucje

	Wystarczająca	Niewystarczająca	Nie mam wiedzy z tego zakresu i nie potrzebuję jej	Nie mam wiedzy, ale chciałby ją zwiększyć
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	87,5%	12,5%		
powiatowy urząd pracy	67,9%	28,3%		3,8%
akademickie biura karier	91,3%	8,7%		
ochotnicze hufce pracy	92,9%	7,1%		
centra integracji społecznej	82,4%	11,8%		5,9%
agencje zatrudnienia	84,2%	15,8%		
organizacje pozarządowe	83,3%	13,3%		3,3%
inna instytucja	75,0%			25,0%
własna działalność gospodarcza lub freelancing	85,7%	10,7%		3,6%
podmiot prywatny	92,9%	7,1%		
inne miejsce	87,5%	12,5%		

Wiedza na temat ofert kształcenia w regionie w podziale na instytucje

	Wystarczająca	Niewystarczająca	Nie mam wiedzy z tego zakresu i nie potrzebuję jej	Nie mam wiedzy, ale chciałby ją zwiększyć
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	87,5%	12,5%		
powiatowy urząd pracy	71,7%	18,9%		9,4%
akademickie biura karier	95,7%	4,3%		
ochotnicze hufce pracy	78,6%	21,4%		
centra integracji społecznej	82,4%	17,6%		
agencje zatrudnienia	92,1%	7,9%		
organizacje pozarządowe	90,0%	6,7%		3,3%
inna instytucja	100,0%			
własna działalność gospodarcza lub freelancing	85,7%	10,7%		3,6%
podmiot prywatny	100,0%			
inne miejsce	100,0%			

Wiedza na temat pracy z wymagającym z klientem w podziale na instytucje



	Wystarczająca	Niewystarczająca	Nie mam wiedzy z tego zakresu i nie potrzebuję jej	Nie mam wiedzy, ale chciałby ją zwiększyć
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	62,5%	37,5%		
powiatowy urząd pracy	73,6%	22,6%		3,8%
akademickie biura karier	82,6%	8,7%	8,7%	
ochotnicze hufce pracy	71,4%	28,6%		
centra integracji społecznej	88,2%	11,8%		
agencje zatrudnienia	86,8%	13,2%		
organizacje pozarządowe	86,7%	6,7%	3,3%	3,3%
inna instytucja	75,0%		25,0%	
własna działalność gospodarcza lub freelancing	92,9%	7,1%		
podmiot prywatny	85,7%	14,3%		
inne miejsce	100,0%			

Wiedza na temat pomocy w zakładaniu firmy w podziale na instytucje

	Wystarczająca	Niewystarczająca	Nie mam wiedzy z tego zakresu i nie potrzebuję jej	Nie mam wiedzy, ale chciałby ją zwiększyć
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	37,5%	50,0%		12,5%
powiatowy urząd pracy	56,6%	28,3%	7,5%	7,5%
akademickie biura karier	69,6%	26,1%	4,3%	
ochotnicze hufce pracy	71,4%	28,6%		
centra integracji społecznej	100,0%			
agencje zatrudnienia	76,3%	18,4%		5,3%
organizacje pozarządowe	73,3%	13,3%	10,0%	3,3%
inna instytucja	100,0%			
własna działalność gospodarcza lub freelancing	82,1%	14,3%		3,6%
podmiot prywatny	78,6%	21,4%		
inne miejsce	62,5%	12,5%	25,0%	



Wiedza na temat poradnictwa zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami w podziale na instytucje

	Wystarczająca	Niewystarczająca	Nie mam wiedzy z tego zakresu i nie potrzebuję jej	Nie mam wiedzy, ale chciałby ją zwiększyć
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	37,5%	50,0%		12,5%
powiatowy urząd pracy	49,1%	35,8%		15,1%
akademickie biura karier	78,3%	17,4%		4,3%
ochotnicze hufce pracy	50,0%	50,0%		
centra integracji społecznej	76,5%	11,8%		11,8%
agencje zatrudnienia	57,9%	31,6%	2,6%	7,9%
organizacje pozarządowe	76,7%	16,7%	3,3%	3,3%
inna instytucja	100,0%			
własna działalność gospodarcza lub freelancing	64,3%	25,0%	3,6%	7,1%
podmiot prywatny	71,4%	14,3%	14,3%	
inne miejsce	62,5%	12,5%	25,0%	

Wiedza na temat motywowania do zmiany w podziale na instytucje

	Wystarczająca	Niewystarczająca	Nie mam wiedzy z tego zakresu i nie potrzebuję jej	Nie mam wiedzy, ale chciałby ją zwiększyć
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	100,0%			
powiatowy urząd pracy	81,1%	17%		1,9%
akademickie biura karier	87,0%	8,7%	4,3%	
ochotnicze hufce pracy	85,7%	14,3%		
centra integracji społecznej	82,4%	17,6%		
agencje zatrudnienia	89,5%	10,5%		
organizacje pozarządowe	90,0%	3,3%	3,3%	3,3%
inna instytucja	75,0%		25,0%	
własna działalność gospodarcza lub freelancing	85,7%	10,7%		3,6%
podmiot prywatny	92,9%	7,1%		
inne miejsce	87,5%	12,5%		

Wiedza na temat sposobów radzenia sobie ze stresem w podziale na instytucje

	Wystarczająca	Niewystarczająca	Nie mam wiedzy z tego zakresu i nie potrzebuję jej	Nie mam wiedzy, ale chciałbym ją zwiększyć
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	100,0%			
powiatowy urząd pracy	69,8%	24,5%		5,7%
akademickie biura karier	91,3%	4,3%	4,3%	
ochotnicze hufce pracy	92,9%	7,1%		
centra integracji społecznej	82,4%	17,6%		
agencje zatrudnienia	94,7%	5,3%		
organizacje pozarządowe	93,3%		3,3%	3,3%
inna instytucja	75,0%		25,0%	
własna działalność gospodarcza lub freelancing	96,4%	3,6%		
podmiot prywatny	85,7%	14,3%		
inne miejsce	100,0%			

Wiedza na temat umiejętności zachęcania klientów do opowiadania o problemach oraz ich analizowania w podziale na instytucje

	Wystarczająca	Niewystarczająca	Nie mam wiedzy z tego zakresu i nie potrzebuję jej	Nie mam wiedzy, ale chciałbym ją zwiększyć
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	100,0%			
powiatowy urząd pracy	81,1%	15,1%		3,8%
akademickie biura karier	78,3%	17,4%	4,3%	
ochotnicze hufce pracy	85,7%	14,3%		
centra integracji społecznej	88,2%	11,8%		
agencje zatrudnienia	89,5%	10,5%		
organizacje pozarządowe	93,3%		3,3%	3,3%
inna instytucja	75,0%		25,0%	
własna działalność gospodarcza lub freelancing	92,9%	7,1%		
podmiot prywatny	92,9%	7,1%		
inne miejsce	100,0%			



Wiedza na temat umiejętności doprowadzenia klientów do określenia ich rzeczywistych potrzeb w podziale na instytucje

	Wystarczająca	Niewystarczająca	Nie mam wiedzy z tego zakresu i nie potrzebuję jej	Nie mam wiedzy, ale chciałby ją zwiększyć
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	100,0%			
powiatowy urząd pracy	86,8%	9,4%		3,8%
akademickie biura karier	91,3%	8,7%		
ochotnicze hufce pracy	92,9%	7,1%		
centra integracji społecznej	94,1%	5,9%		
agencje zatrudnienia	92,1%	7,9%		
organizacje pozarządowe	96,7%			3,3%
inna instytucja	100,0%			
własna działalność gospodarcza lub freelancing	100,0%			
podmiot prywatny	92,9%	7,1%		
inne miejsce	87,5%	12,50%		



Wiedza na temat umiejętności doprowadzenia klientów do określenia ich rzeczywistych potrzeb w podziale na instytucje

	Osoby z niepełnosprawnościami	Osoby zainteresowane założeniem własnej działalności gospodarczej	Osoby wykluczone społecznie	Rodzice indywidualnie wychowujący dzieci	Osoby z problemem bezdomności	Osoby z problemami uzależnień	Osoby osadzone	Osoby pracujące posiadające doświadczenie na stanowiskach kierowniczych/ wysoko wykwalifikowani specjaliści z dużym doświadczeniem	Osoby cudzoziemskie	Osoby z niskim potencjałem do podjęcia pracy	Osoby na początku ścieżki zawodowej	Osoby bez kapitału zawodowego	Osoby z kapitałem zawodowym	Osoby poszukujące zmiany	Osoby wypalone zawodowo	Osoby zatrudnione w służbach mundurowych	Osoby po ukończonych studiach	Osoby poniżej 30 roku życia	Osoby powyżej 50 roku życia
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	33,3%	20,0%	20,0%					20,0%	50,0%		33,3%		42,9%	100,0%	33,3%		50,0%	50,0%	20,0%
powiatowy urząd pracy	67,5%	40,5%	43,2%	36,8%	17,2%	35,3%	9,7%	13,8%		26,5%	31,3%	13,8%	17,9%	50,0%	38,7%	3,4%	23,3%	77,8%	70,2%
akademickie biura karier	4,3%					4,3%				4,3%	21,7%	21,7%	4,3%	21,7%	4,3%		26,1%	65,2%	8,7%
ochotnicze hufce pracy	14,3%	21,4%	35,7%	21,4%	14,3%	7,1%				21,4%	50,0%	35,7%	7,1%	28,6%	7,1%		7,1%	78,6%	21,4%
centra integracji społecznej	64,7%	5,9%	82,4%	5,9%	17,6%	58,8%			11,8%		5,9%	5,9%		17,6%	29,4%		5,9%	17,6%	17,6%
agencje zatrudnienia	10,5%	2,6%	23,7%	7,9%	5,3%	7,9%		13,2%	7,9%	7,9%	15,8%	18,4%	26,3%	50,0%	26,3%		10,5%	42,1%	18,4%
organizacje pozarządowe	50,0%	6,7%	40,0%		30,0%	23,3%	6,7%	6,7%	3,3%			6,7%	6,7%	30,0%	23,3%		13,3%	13,3%	13,3%
inna instytucja	25,0%										50,0%	25,0%	25,0%	75,0%	25,0%			75,0%	25,0%
własna działalność gospodarcza lub freelancing	14,3%	17,9%	7,1%	7,1%	3,6%	3,6%		10,7%	3,6%	3,6%	3,6%	10,7%	39,3%	60,7%	28,6%		17,9%	50,0%	25,0%
podmiot prywatny	7,1%	7,1%	21,4%	14,3%						7,1%	21,4%	14,3%	21,4%	57,1%	28,6%		14,3%	78,6%	50,0%
inne miejsce	12,5%		25,0%					12,5%	12,5%	12,5%	12,5%		12,5%	62,5%	50,0%		12,5%	37,5%	25,0%



Współpraca z innymi doradcami oraz pracodawcami w podziale na instytucje

	...z osobami, które świadczą usługi poradnictwa zawodowego z innych instytucji/podmiotów	...z pracodawcami w ramach poradnictwa zawodowego
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	100,0%	62,5%
powiatowy urząd pracy	83,0%	39,6%
akademickie biura karier	26,1%	34,8%
ochotnicze hufce pracy	42,9%	28,6%
centra integracji społecznej	58,8%	35,3%
agencje zatrudnienia	10,5%	31,6%
organizacje pozarządowe	36,7%	30,0%
inna instytucja	25,0%	25,0%
własna działalność gospodarcza lub freelancing	17,9%	32,1%
podmiot prywatny	42,9%	21,4%
inne miejsce	37,5%	50,0%

Przynależność do organizacji branżowej doradców zawodowych/działającej na rzecz aktywizacji zawodowej/ rozwoju zasobów ludzkich w podziale na instytucje

	Tak	Nie
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	50,0%	50,0%
powiatowy urząd pracy	28,3%	71,7%
akademickie biura karier	8,7%	91,3%
ochotnicze hufce pracy	28,6%	71,4%
centra integracji społecznej	5,9%	94,1%
agencje zatrudnienia	5,3%	94,7%
organizacje pozarządowe	6,7%	93,3%
inna instytucja	25,0%	75,0%
własna działalność gospodarcza lub freelancing	3,6%	96,4%
podmiot prywatny	14,3%	85,7%
inne miejsce		100,0%

Znajomość PSPZ w podziale na instytucje

	Tak	Nie
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku	100,0%	
powiatowy urząd pracy	81,1%	18,9%
akademickie biura karier	26,1%	73,9%
ochotnicze hufce pracy	28,6%	71,4%
centra integracji społecznej	5,9%	94,1%
agencje zatrudnienia	10,5%	89,5%
organizacje pozarządowe	10,0%	90,0%
inna instytucja	25,0%	75,0%
własna działalność gospodarcza lub freelancing	10,7%	89,3%
podmiot prywatny	14,3%	85,7%
inne miejsce	12,5%	87,5%

ARANŻACJA

Szanowni Państwo,

Nazywam się [imię i nazwisko moderatora] i reprezentuję i będę prowadzić dzisiejsze spotkanie. Celem badania „tytuł” realizowanego na zlecenie WUP Gdańsk jest uzyskanie kompleksowej wiedzy na temat stanu i kondycji poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w województwie pomorskim. Wyniki badania posłużą do wypracowania usprawnień, które przyczynią się do:

1. Podnoszenia kompetencji i rozwijania warsztatu pracy doradców zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem pogłębiania wiedzy o potrzebach pracodawców, w tym w branżach rozwojowych.
2. Zwiększenia dostępności, powszechności i jakości usług doradczych, co ma na celu wspieranie mieszkańców regionu w rozwijaniu ich umiejętności.
3. Rozwoju współpracy doradców zawodowych, szczególnie w kontekście Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego (PSPZ).

Pragnę zapewnić, że wszystkie informacje przekazane podczas dzisiejszej dyskusji będą traktowane jako poufne. Państwa wypowiedzi zostaną zanonimizowane, co oznacza, że w raportach i publikacjach z wyników badania nie pojawią się dane umożliwiające identyfikację poszczególnych uczestników.

Serdecznie proszę, żebyście opisywali Państwo własne doświadczenia związane z pracą w instytucji, którą prezentujecie, ale posiadając wiedzę o koleżankach/kolegach „po fachu” (innych doradcach zawodowych zatrudnionych w Państwa instytucji) porównywali, czy prezentowane kwestie również ich dotyczą (np. w odniesieniu do formy zatrudnienia i warunków pracy).

Dyskusja będzie nagrywana wyłącznie w celu sporządzenia dokładnej transkrypcji, która posłuży do szczegółowej analizy treści. Nagrania te nie będą udostępniane osobom trzecim i będą przechowywane w bezpiecznych warunkach. Jeżeli mają Państwo jakiegokolwiek obawy związane z nagrywaniem, proszę o ich wyrażenie na początku spotkania.

Proszę o przestrzeganie kilku zasad podczas dyskusji. Zachęcamy do swobodnego wyrażania swoich opinii i doświadczeń, ponieważ każda wypowiedź jest dla nas cenna. Prosimy również o okazywanie wzajemnego szacunku i unikanie przerywania innym uczestnikom. Chcemy, aby każdy z Państwa miał możliwość wyrażenia swojej opinii, dlatego będziemy dbać o równość w dostępie do głosu.

Na zakończenie, prosimy o zachowanie poufności dotyczącej treści omawianych podczas spotkania, aby zapewnić komfort uczestnikom i autentyczność wypowiedzi.

Jeśli wszystko jest zrozumiałe i nie ma dodatkowych pytań, przystąpimy do omawiania pierwszego zagadnienia. Dziękuję za Państwa obecność i współpracę.

Opis	Pytania główne	Pytania szczegółowe
Wstęp: Przywitanie, przedstawienie celu badania, zasad uczestnictwa, zgoda na nagrywanie (5 minut)		-
Część właściwa: dyskusja (100 minut)		-



1. Potencjał osobowy Prośba o krótkie przedstawienie się i krótką charakterystykę instytucji, z podaniem długości stażu pracy (wrażoną w latach)	1. Jakie formy zatrudnienia są stosowane w Państwa instytucji? W jakim wymiarze czasu pracy? 2. Jakie jest Państwa wykształcenie/ kwalifikacje związane z wykonywanym zawodem? 3. W jakich obszarach czujecie się Państwo specjalistami, a w jakie wymagają pogłębienia wiedzy np. poprzez szkolenia/samokształcenie? 4. W jaki sposób dbacie Państwo o aktualizację wiedzy o dynamicznie zmieniającym się rynku pracy, o potrzebach pracodawców i branżach rozwojowych? 5. Jaki są według Państwa branże rozwojowe dla regionu? Proszę opowiedzieć w kontekście zawodów, zapotrzebowanie na kompetencje, specyfiki pracy, wymagań kwalifikacyjnych i uprawnień 6. W jaki sposób można poprawić proces gromadzenia i udostępniania danych o rynku pracy i potrzebach pracodawców, aby doradcy zawodowi mieli lepszy dostęp do aktualnych informacji?	Jakie są dominujące formy realizacji usług (online/stacjonarne)? Jakie zadania realizujecie Państwo w ramach swoich obowiązków zawodowych? Jak wygląda procentowy rozkład czasu pracy na poszczególne zadania? Czy w Państwa ocenie czas, którym dysponujecie na konsultacje doradcze/obsługę klientów jest wystarczający? W Przypadku odpowiedzi negatywnej dopytałabym: Jakiej zmiany w Urzędzie/ PSZ byłoby według Państwa konieczne, by doradca mógł przeznaczyć więcej czasu na pracę z klientem? Jakie mają Państwo certyfikaty/ukończone kursy/szkolenia. Czy jesteście Państwo zrzeszeni w jakiejś organizacji - organizacji zrzeszającej doradców zawodowych/ działającej na rzecz aktywizacji zawodowej/rozwój zasobów ludzkich itp.? Z jakimi działaniami z państwa strony się to wiąże? Jak oceniają Państwo dostępność i aktualność wiedzy, którą się posługują, w szczególności w kontekście zmian na rynku pracy i pojawiających się nowych technologii? Proszę podać źródła wiedzy z których Państwo korzystają (raporty krajowe/zagraniczne, portale internetowe, książki, podcasty itp.)
2. Dobrostan w pracy	1. Jakie są Państwa warunki pracy, w tym fizyczne i psychospołeczne aspekty, które mają wpływ na komfort pracy? 2. Jak oceniają Państwo swoje zadowolenie z życia zawodowego? Jakiej aspekty pracy wpływają na Państwa satysfakcję lub jej brak? 3. Jakiej działania podejmuje Państwa instytucja w celu wsparcia dobrostanu pracowników?	Jakiej są najczęstsze problemy i niedogodności, z jakimi Państwo się spotykają w miejscu pracy? Jak bardzo wpływają na Państwa zadowolenie i komfort pracy? Czy zdarza się Państwu myśleć o pracy poza godzinami pracy? Jeśli tak, to w jakich sytuacjach i jakiej są tego przyczyny? Czy są one skuteczne i czy Państwo z nich korzystają?
3. Stosowane formy, metody i narzędzia	1. Jakiej formy pracy stosują Państwo najczęściej? 2. Jakiej konkretne metody i narzędzia (np. testy psychologiczne, narzędzia diagnostyczne, symulacje) są wykorzystywane w	Które z form/metod/narzędzi przynoszą najlepsze efekty?

	ramach świadczonych usług doradczych? 3. Jakie są Państwa doświadczenia związane z dostępem do profesjonalnych szkoleń i materiałów edukacyjnych wspierających stosowanie nowoczesnych metod i narzędzi w doradztwie zawodowym? 4. Czy monitorują Państwo i oceniają skuteczność oraz efektywność świadczonych usług?	Czy istnieją jakieś ograniczenia lub bariery w dostępie do nowoczesnych narzędzi doradczych i metodologii? Jeśli tak, to jakie i w jaki sposób wpływają one na jakość świadczonych usług? Jak często i w oparciu o jakie narzędzia przeprowadzacie Państwo ewaluację skuteczności oferowanych usług?
4. Zakres świadczonych usług	1. Jakie rodzaje usług doradczych są najczęściej świadczone w Państwa instytucji (np. doradztwo zawodowe, coaching kariery)? 2. Jaką liczbę godzin/spotkań miesięcznie Państwo realizują?	Jakie są główne tematy poruszane podczas spotkań doradczych? Czy są to tematy związane z rozwojem zawodowym, zmianą pracy, a może rozwijaniem umiejętności miękkich? Jaka jest średnia liczba godzin lub liczba spotkań przeznaczanych na jednego klienta? Czy istnieją standardy dotyczące minimalnej lub maksymalnej liczby spotkań? Jak często odbywają się sesje doradcze w kontekście częstotliwości spotkań (np. cotygodniowo, co miesiąc)? Jakie są preferencje klientów w tym zakresie? Czy w Państwa instytucji istnieje różnicowanie usług w zależności od potrzeb klientów (np. intensywniejsze wsparcie dla osób długotrwale bezrobotnych, specjalistyczne wsparcie dla osób zmieniających branżę)? Jeśli tak, jakie są główne kryteria takiego zróżnicowania?
5. Promocja usług	1. Jakie formy i kanały komunikacji (np. media społecznościowe, strona internetowa, ulotki, eventy) są najczęściej wykorzystywane w promocji usług doradczych przez Państwa instytucję? 2. Jakie w Państwa opinii są najskuteczniejsze sposoby docierania do klientów? 3. Czy istnieją ustalone harmonogramy kampanii promocyjnych? 4. Jakie są główne wyzwania, z którymi Państwo się spotykają w kontekście promocji usług doradczych? Jakie czynniki	Jakie narzędzia marketingowe (np. kampanie reklamowe, newslettery, programy lojalnościowe) są stosowane w celu dotarcia do potencjalnych klientów? Jak oceniają Państwo skuteczność działań promocyjnych? Jakie grupy docelowe są najczęściej adresowane w kampaniach promujących usługi doradcze? Czy różnicują Państwo przekazy w zależności od grupy odbiorców (np. młodzi pracownicy, osoby dojrzałe zawodowo, osoby długotrwale bezrobotne)? Jak oceniają Państwo intensywność działań promocyjnych prowadzonych przez Państwa instytucję?

	wpływają na efektywność tych działań.	
6. Charakterystyka grup odbiorców	1. Jakie są główne cechy demograficzne klientów korzystających z usług doradczych w Państwa instytucji (np. wiek, płeć, poziom wykształcenia, narodowość, miejsce zamieszkania (miasto/wieś))? 2. Jakie są główne potrzeby klientów w kontekście doradztwa zawodowego? Czy zauważają Państwo specyficzne potrzeby charakterystyczne dla różnych grup demograficznych? 3. Jakie są najczęściej zgłaszane cele lub motywacje klientów korzystających z usług doradczych (np. zmiana pracy, rozwój umiejętności, powrót na rynek pracy)? 4. Jakie są bariery, z którymi spotykają się różne grupy klientów w dostępie do usług doradczych? Czy istnieją specyficzne przeszkody dla określonych grup demograficznych lub społecznych?	Jakie są najczęstsze statusy zawodowe klientów (np. osoby bezrobotne, pracujące, uczące się, emeryci)? Czy istnieje dominująca grupa? Czy Państwa instytucja monitoruje zmiany w strukturze demograficznej klientów? Jeśli tak, jakie są najważniejsze obserwowane trendy w ostatnich latach? W jakim zakresie klienci korzystają z oferowanego wsparcia (np. doradztwo indywidualne, warsztaty grupowe, szkolenia)? Jakie są najpopularniejsze formy wsparcia?
7. Standardy usług	1. Czy w Państwa instytucji są stosowane standardy w zakresie świadczenia usług doradczych? Jakie standardy są obecnie stosowane? Czy są one określone przez jakieś regulacje wewnętrzne lub zewnętrzne? 2. Jakie regulacje lub wytyczne wpływają na sposób świadczenia usług doradczych w Państwa instytucji? Czy są one ujednolicone na poziomie regionalnym lub krajowym? 3. Czy dostrzegacie Państwo potrzebę tworzenia nowych standardów lub aktualizacji istniejących regulacji? Czy istnieją obszary, które wymagają szczególnej uwagi?	Jakie metody są stosowane do oceny jakości i efektywności świadczonych usług doradczych? Czy prowadzone są regularne badania satysfakcji klientów? Jakie metody pomiaru satysfakcji klientów są stosowane? Czy są to ankiety, wywiady, oceny po usłudze, czy inne formy? Jak klienci postrzegają standardy usług doradczych świadczonych przez Państwa instytucję? Czy zgłaszają uwagi lub sugestie dotyczące poprawy jakości usług? W jaki sposób monitorują Państwo zgodność świadczonych usług z przyjętymi standardami? Czy istnieją procedury weryfikacji i oceny zgodności?
8. Potrzeby doradców	1. Jakie są najważniejsze Państwa potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego? 2. W jaki sposób Państwa instytucja wspiera Państwa i innych	Czy istnieją konkretne obszary, w których czują się Państwo niepewnie? Jakie dodatkowe szkolenia lub kursy byłyby najbardziej pożądane przez Państwa, aby lepiej odpowiadać na potrzeby klientów?



	zatrudnionych doradców w zdobywaniu nowej wiedzy i umiejętności? Czy dostępne są programy rozwoju zawodowego, które uważacie Państwo za wartościowe? 3. Z jakimi wyzwaniami spotykacie się Państwo w codziennej pracy? 4. Z jakich form wsparcia (np. supervizje, mentoring, grupy wsparcia) obecnie Państwo korzystacie i jak oceniają Państwo ich skuteczność? 5. Jakie są Państwa oczekiwania w kontekście wsparcia i rozwoju zawodowego? Sugestie dotyczące poprawy organizacji pracy.	Jakie wsparcie lub zasoby mogłyby pomóc w ich pokonaniu? Czy istnieją narzędzia lub technologie, które chciałoby Państwo mieć dostępne, aby efektywniej świadczyć usługi doradcze? Jeśli tak, jakie to są narzędzia?
9. Potrzeby klientów	1. Jakie są najczęstsze oczekiwania klientów wobec procesu doradztwa zawodowego? Czy klienci preferują konkretne metody lub podejścia w doradztwie? 2. Jakie wsparcie uważają klienci za najważniejsze w kontekście doradztwa zawodowego (np. pomoc w pisaniu CV, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, rozwój umiejętności miękkich)? 3. Jakie są główne bariery, z którymi klienci spotykają się podczas korzystania z usług doradczych? Czy istnieją specyficzne trudności, które należy rozwiązać? 4. Jakie są oczekiwania klientów dotyczące czasu trwania i częstotliwości spotkań doradczych? Czy klienci preferują intensywniejsze programy czy długoterminowe wsparcie?	W jakim zakresie klienci oczekują spersonalizowanego podejścia w doradztwie zawodowym? Jakie elementy personalizacji są dla nich najważniejsze, jakie są oczekiwania klientów wobec usług doradczych? Jakie preferencje mają klienci odnośnie formy kontaktu z doradcami zawodowymi (np. spotkania indywidualne, grupowe, online)? Jakie czynniki wpływają na te preferencje? Jak zmieniają się one na przestrzeni lat, w odniesieniu do różnych grup klientów (ze względu na wiek, płeć, itp.)
10. Współpraca w ramach PSPZ i z pracodawcami	1. Jak oceniają Państwo współpracę między doradcami zawodowymi w ramach Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego (PSPZ)? Czy współpraca ta jest regularna i skuteczna? 2. Jakie są główne wyzwania i bariery w zakresie współpracy	Jakie formy współpracy są najczęściej realizowane między instytucjami świadczącymi usługi doradcze w regionie? Czy są to np. wspólne projekty, spotkania, wymiana informacji? Jakie są główne korzyści wynikające ze współpracy z innymi doradcami w ramach

	między doradcami zawodowymi w różnych instytucjach? Czy istnieją przeszkody strukturalne lub komunikacyjne? 3. W jaki sposób współpracuje Państwo z pracodawcami? Czy istnieją formalne programy współpracy, wizyty studyjne, czy inne formy interakcji? 4. Jakie działania mogłyby usprawnić współpracę doradców zawodowych zarówno w ramach PSPZ, jak i z pracodawcami? Czy mają Państwo propozycje dotyczące nowych form współpracy lub wzmocnienia istniejących?	PSPZ? Czy współpraca ta przynosi konkretne rezultaty w praktyce zawodowej? Jakie informacje i zasoby są najczęściej wymieniane między doradcami zawodowymi a pracodawcami? Jakie są główne obszary, w których współpraca z pracodawcami jest najbardziej efektywna? Czy istnieją bariery lub przeszkody, które utrudniają doradcom zawodowym uczestnictwo w PSPZ? Jakie są główne powody, dla których niektórzy doradcy mogą być niezainteresowani współpracą w ramach PSPZ?
11. Znajomość i ocena PSPZ	1. Jak dobrze znają Państwo Pomorski System Poradnictwa Zawodowego (PSPZ)? Jakie są główne obszary działalności i współpracy w ramach tego systemu, których są Państwo świadomi? 2. Jakie są Państwa oczekiwania wobec PSPZ na przyszłość? Jakie działania lub inicjatywy powinny być rozwijane lub wprowadzane? 3. Jakie są główne czynniki przyciągające doradców zawodowych do uczestnictwa w PSPZ? Co sprawia, że jest on atrakcyjny dla nowych uczestników? 4. Jakie działania mogłyby zwiększyć atrakcyjność PSPZ dla doradców zawodowych, którzy dotychczas nie uczestniczyli w jego działaniach? Czy istnieją konkretne propozycje zmian lub ulepszeń, które uczyniłyby PSPZ bardziej dostępny lub wartościowy?	Jak oceniają Państwo dotychczasowe działania i inicjatywy realizowane w ramach PSPZ? Które z tych działań były najbardziej wartościowe? Jakie korzyści wynikają dla Państwa z uczestnictwa w PSPZ? Czy uczestnictwo w systemie przyczyniło się do poprawy jakości świadczonych usług doradczych?
13. Upowszechnianie idei całonizacyjnego kształcenia	1. Jakie są główne przekazy i komunikaty, które Państwo stosują wobec klientów w kontekście całonizacyjnego kształcenia? Jakie aspekty są szczególnie podkreślane (np. korzyści, dostępność, różnorodność form)? 2. Jakie metody i narzędzia są stosowane w Państwa instytucji	W jakim stopniu integrujecie Państwo tematykę całonizacyjnego kształcenia w swoich codziennych działaniach doradczych? Czy jest to część standardowych procedur doradczych?



	do promowania idei całościowego kształcenia wśród klientów? Czy są to np. broszury informacyjne, warsztaty, indywidualne konsultacje? 3. Jak oceniają Państwo skuteczność działań podejmowanych w celu upowszechniania całościowego kształcenia? Czy istnieją wskaźniki lub narzędzia oceny, które pozwalają mierzyć tę skuteczność? 4. Czy mają Państwo propozycje nowych inicjatyw lub działań, które mogłyby lepiej upowszechniać ideę całościowego kształcenia? Jakie nowe metody, programy lub partnerstwa mogłyby zwiększyć zaangażowanie klientów w proces ciągłego uczenia się?	Jakie są największe wyzwania, z którymi spotykają się Państwo w kontekście promowania całościowego kształcenia? Jak klienci reagują na promowanie idei całościowego kształcenia? Czy wykazują zainteresowanie, a może pojawiają się pewne obawy lub bariery?
Zakończenie: podsumowanie, pytania dodatkowe, podziękowanie za udział (10 minut)	Czy oprócz wymienionych we wcześniejszej rozmowie propozycji inicjatyw, działań i dobrych praktyk macie Państwo propozycje usprawnień, które przyczyniłyby się do rozwoju poradnictwa zawodowego?	-

Scenariusz IDI z osobą korzystającą z poradnictwa zawodowego

Pogłębione wywiady indywidualne po dwa IDI z osobami korzystającymi z usług poradnictwa zawodowego w:

1. Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Gdańsku lub Oddziale Zamiejscowym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Słupsku,
2. powiatowych urzędach pracy,
3. akademickich biurach karier,
4. ochotniczych hufcach pracy,
5. centrach integracji społecznej,
6. agencjach zatrudnienia,
7. NGO,

Ze względu na fakt, iż scenariusze do badania jakościowego powinny zostać przedstawione przez Wykonawcę i włączone do koncepcji badania po przeprowadzeniu badań ilościowych, poniższy scenariusz jest propozycją roboczą dyspozycji/obszarów do rozmowy i potencjałów jej pogłębienia.

Nazywam się [imię i nazwisko moderatora] i reprezentuję Celem badania „tytuł” realizowanego na zlecenie WUP Gdańsk jest uzyskanie kompleksowej wiedzy na temat stanu i kondycji poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w województwie pomorskim. Wyniki badania posłużą do wypracowania usprawnień, które przyczynią się do:

4. Podnoszenia kompetencji i rozwijania warsztatu pracy doradców zawodowych.
5. Zwiększenia jakości usług doradczych.
6. Rozwoju współpracy doradców zawodowych.

Pragnę zapewnić, że wszystkie informacje przekazane podczas dzisiejszej dyskusji będą traktowane jako poufne. Pani/Pana wypowiedzi zostaną zanonimizowane, co oznacza, że w raportach i publikacjach z wyników badania nie pojawią się dane umożliwiające identyfikację poszczególnych uczestników.

Serdecznie proszę, żeby opisywał/a Pan/i własne doświadczenia w sposób swobodny. Nie ma dobrych ani złych odpowiedzi. Zależy nam na zebraniu Państwa subiektywnych opinii, refleksji i doświadczeń.

Rozmowa będzie nagrywana wyłącznie w celu sporządzenia dokładnej transkrypcji, która posłuży do szczegółowej analizy treści. Nagrania te nie będą udostępniane osobom trzecim i będą przechowywane w bezpiecznych warunkach. Czy wyraża Pan/Pani zgodę na nagranie?

Powody i motywy korzystania z doradztwa zawodowego

1. Jakie były główne powody, dla których zdecydował(a) się Pan(i) skorzystać z usług doradztwa zawodowego? Czy decyzja o skorzystaniu z doradztwa była Pana(i) własną inicjatywą, czy została Panu(i) polecona przez kogoś innego (np. pracodawcę, znajomych)?
2. W jakich okolicznościach podjął(a) Pan(i) tę decyzję? Jakie były Pana(i) oczekiwania przed rozpoczęciem korzystania z usług doradczych?
3. Z jakich form i metod doradztwa korzystał(a) Pan(i) najczęściej (np. indywidualne konsultacje, warsztaty grupowe, szkolenia online)? Dlaczego wybrał(a) Pan(i) te formy?
4. Jakie wsparcie otrzymał(a) Pan(i) w ramach doradztwa? Czy były to głównie porady dotyczące rynku pracy, przygotowania aplikacji/cv, czy może rozwijania umiejętności miękkich?
5. Jak często odbywały się spotkania z doradcą zawodowym? Czy ta częstotliwość była dla Pana(i) odpowiednia? Jak długo trwały spotkania? Ile było spotkań? Czy sumaryczny czas poświęcony na spotkania był wystarczający?
6. Jak ocenia Pan(i) warunki, w jakich odbywały się spotkania doradcze (np. lokalizacja, atmosfera, dostępność terminów)?

Ocena stosowanych metod, form i narzędzi pracy doradców zawodowych

1. Jakie metody i techniki pracy stosowali doradcy, z którymi Pan(i) współpracował(a)? Jak ocenia Pan(i) metody i narzędzia stosowane przez doradców zawodowych? Czy były one skuteczne i adekwatne do Pana(i) potrzeb?
2. Czy narzędzia, takie jak testy, ankiety, czy symulacje były pomocne? Proszę opisać swoje doświadczenia.
3. Jakie formy komunikacji były najczęściej wykorzystywane przez doradców (np. rozmowy, e-mail, platformy online)? Czy były one dla Pana(i) wygodne? Jak ocenia Pan(i) dostępność doradców (czas odpowiedzi na wiadomości, elastyczność w umawianiu spotkań)?

4. Jak ocenia Pan(i) kwalifikacje i przygotowanie merytoryczne doradców zawodowych, z którymi miał(a) Pan(i) kontakt? Czy doradcy posiadali wystarczającą wiedzę o rynku pracy i potrzebach pracodawców? Czy zauważył(a) Pan(i) jakieś braki w kompetencjach doradców, np. w zakresie znajomości branży, w której Pan(i) działa?
5. Czy doradcy byli dobrze przygotowani do rozmów i spotkań? Jakie aspekty ich przygotowania zwróciły Pana(i) uwagę?
6. Czy doradcy potrafili elastycznie dostosować swoje podejście do Pana(i) indywidualnych potrzeb i sytuacji?
7. Jakie elementy warsztatu doradców (np. materiały dydaktyczne, prezentacje) były najbardziej wartościowe, a jakie mniej przydatne?
8. Czy doradcy skutecznie pomagali w identyfikacji Pana(i) mocnych stron i obszarów do rozwoju? Proszę podać przykłady.

Działania w zakresie wsparcia doradczego

1. Jak ogólnie ocenia Pan(i) działania w zakresie wsparcia doradczego? Czy spełniło ono oczekiwania?
2. Czy są jakieś działania, które uznał(a) Pan(i) za niepotrzebne podczas korzystania z usług doradczych? Jeśli tak, proszę je opisać.
3. Jakie działania lub usługi, które były dla Pana(i) istotne, zostały pominięte lub zrealizowane w niewystarczający sposób? Czy były jakieś sytuacje, w których czuł(a) się Pan(i) niedostatecznie wspierany(a) przez doradców? Jakie były tego przyczyny?
4. Czy były momenty, kiedy czuł(a) się Pan(i) przytłoczony(a) ilością informacji lub działań?
5. Czy miały miejsce jakieś działania, które uznał(a) Pan(i) za szczególnie przydatne i pomocne? Proszę podać przykłady.
6. Jak ocenia Pan(i) dostępność dodatkowych zasobów (np. literatura, linki do stron internetowych, kontakty do ekspertów)?
7. Czy doradcy informowali o możliwościach dalszego kształcenia lub rozwoju poza spotkaniami doradczymi?
8. Czego zabrakło w oferowanych usługach?

Pomysły na poprawę jakości świadczonych usług

1. Czy widzi Pan(i) potrzebę wprowadzenia nowych narzędzi lub metod pracy, które mogłyby poprawić jakość doradztwa zawodowego? Jakie zmiany chciał(a)by Pan(i) zobaczyć w organizacji usług doradczych, aby były bardziej efektywne?
2. Czy widzi Pan(i) potrzebę wprowadzenia nowych technologii lub narzędzi w procesie doradczym? Jeśli tak, jakie to mogłyby być rozwiązania?
3. Czy uważa Pan(i), że doradcy powinni otrzymać dodatkowe szkolenia? Jeśli tak, w jakich obszarach?
4. Jakie działania mogą pomóc w lepszym dopasowaniu usług do indywidualnych potrzeb klientów?

5. Jakie ma Pan(i) sugestie dotyczące poprawy jakości świadczonych usług doradczych? Czy istnieją konkretne zmiany, które mogłyby uczynić te usługi bardziej skutecznymi i użytecznymi?

Promowanie idei całościowego kształcenia

1. Na ile ważna jest dla Pana(i) idea całościowego kształcenia? Co rozumie Pan(i) przez ten termin? Jak doradcy wyjaśniali ideę całościowego kształcenia? Jakie aspekty były podkreślane? Jakie znaczenie przywiązuje Pan(i) do idei całościowego kształcenia w kontekście swojej kariery zawodowej?
2. Jakie znaczenie miało dla Pana(i) promowanie całościowego kształcenia w kontekście osobistego rozwoju zawodowego? Czy podczas doradztwa zawodowego promowano ideę całościowego kształcenia? Jeśli tak, jak często i w jakiej formie to robiono?
3. Czy doradcy dostarczali informacji o możliwościach kształcenia i szkoleń w trakcie całej kariery zawodowej?
4. Czy uważa Pan(i), że promowanie idei całościowego kształcenia jest ważne dla osób korzystających z doradztwa zawodowego?
5. Jakie są według Pani/Pana branże w naszym regionie, które mają największy potencjał do rozwoju i w których będzie duże zapotrzebowanie na pracowników w najbliższych latach?
6. Czy słyszał/a Pan(i) już kiedyś pojęcie: branże rozwojowe w woj. pomorskim?
7. Czy w trakcie spotkań z doradcą zawodowym poruszono tematykę branż rozwojowych w województwie pomorskim? Czy rozważa Pani/Pan przebranżowienie w kierunku branż rozwojowych?

Uwagi:

Każdy wywiad powinien być prowadzony w sposób elastyczny, z możliwością dostosowania pytań do specyfiki odpowiedzi uczestnika oraz kontekstu rozmowy. Ważne jest, aby moderator umożliwiał uczestnikom swobodną wypowiedź i zrozumienie ich perspektywy.

Ankieta z klientami

Dzień dobry.

Nazywam się ___ i jestem ankierem/ankierką Instytutu Badawczego IPC sp. z o.o. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku prowadzimy obecnie badanie pn. „Badanie zasobów, potencjału i potrzeb poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w województwie pomorskim”. Jednym z elementów tego badania są wywiady z mieszkańcami województwa pomorskiego, którzy korzystali z usług doradcy zawodowego, na temat uzyskanego wsparcia.

Bardzo proszę o zgodę na udział w badaniu, Pana/Pani odpowiedzi zostaną w pełni anonimowe i posłużą tylko do utworzenia zestawień statystycznych. Pana/Pani udział przyczyni się do lepszego dostosowania świadczonych usług doradczych do potrzeb klientów.

Na początek chciałbym/chciałabym uściślić, czym jest poradnictwo zawodowe. Jest doradzanie, którego celem jest osiągnięcie lepszego zrozumienia siebie samego w życiu zawodowym, podjęcie właściwej decyzji nt. wyboru lub zmiany zatrudnienia. Doradztwo zawodowe ma pomóc w identyfikowaniu

zasobów własnych, tj. kompetencji, mocnych stron i talentów, w celu lepszego zrozumienia siebie oraz zbudowania ścieżki rozwoju edukacyjnego i zawodowego.

Doradztwo zawodowe może być realizowane zarówno w instytucjach publicznych (np. urzędy pracy, centra integracji społecznej, biura karier, ochotnicze hufce pracy, biura pośrednictwa pracy itp.), jak i w innego rodzaju podmiotach, np. firmach czy organizacjach pozarządowych.

1. Czy w ostatnich 6 miesięcy korzystał/korzystała Pan/Pani z usług poradnictwa zawodowego w instytucjach publicznych i/lub niepublicznych?

- a. Tak
- b. Nie (ANK → zakończ wywiad)

2. W jakiej instytucji korzystał/korzystała Pan/Pani z usług doradcy zawodowego? (ANK → jeśli respondent korzystał z więcej niż jednej usługi, proszę przejść do pytania 2a, w innym przypadku, proszę przejść do pytania 3)

- a. Wojewódzki Urząd Pracy (Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej)
- b. Powiatowy Urząd Pracy
- c. Akademickie Biura Karier
- d. Ochotnicze Hufce Pracy

2a. Która z nich była ostatnia?

- a. Wojewódzki Urząd Pracy
- b. Powiatowy urząd pracy
- c. Akademickie Biura Karier
- d. Ochotniczy Hufiec Pracy (Młodzieżowe Centrum Kariery)

3. W jakiej formie odbyło się to doradztwo?

- a. Indywidualne
- b. Grupowe
- c. Obie formy

4. Ile spotkań odbyło się w trakcie procesu doradztwa?

Ilość spotkań	Poradnictwo indywidualne	Poradnictwo grupowe
1		
2-3		
4-5		
6 i więcej		
Nie korzystałem/korzystałam z tej formy		

5. Ile czasu trwała porada indywidualna?

6. Łącznie: godzin, spotkań

7. Ile czasu trwało spotkanie grupowe (warsztat/porada grupowa)?

a. Łącznie:..... godzin

8. W jaki sposób trafił/trafiła Pan/Pani do doradcy zawodowego?

- a. Była to samodzielna decyzja
- b. Ktoś mnie zachęcił
- c. Zostałem/zostałam tam formalnie skierowany (a)

9. Jak długo musiał/musiała Pan/Pani czekać na możliwość spotkania z doradcą zawodowym?



- a. do 1 tygodnia
- b. Od 1 do 2 tygodni
- c. Od 2 do 3 tygodni
- d. Od 3 do 4 tygodni
- e. Powyżej 4 tygodni

10. Jakiego rodzaju wsparcia oczekiwał/oczekiwała Pan/Pani w ramach usługi poradnictwa zawodowego? Można wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

(w zakresie planowania ścieżki rozwoju/nauki, poszukiwania pracy, przekwalifikowania się itp.)

- a. Chciałem/chciałam zaplanować swoją ścieżkę rozwoju zawodowego
- b. Chciałem/chciałam zaplanować swoją ścieżkę rozwoju edukacyjnego
- c. Poszukiwałem/poszukiwałam pracy
- d. Odczuwałem/odczuwałam potrzebę przekwalifikowania się/ zdobycia nowych kwalifikacji
- e. Chciałem/chciałam założyć działalność gospodarczą
- f. Inny rodzaj wsparcia, proszę podać jaki? _____

11. Jakie wsparcie otrzymał/a Pan/Pani w ramach poradnictwa zawodowego? Proszę wskazać cały zakres otrzymanego wsparcia.

- a. Udzielono mi pomocy w określeniu moich zasobów (zainteresowań, mocnych stron, wartości, umiejętności, preferencji zawodowych).
- b. Udzielono mi pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu/zmianie zawodu (z uwzględnieniem aktualnych możliwości w zakresie znalezienia pracy, warunków pracy, wysokości wynagrodzeń)
- c. Udzielono mi informacji o regionalnych pracodawcach, którzy poszukują pracowników o kwalifikacjach jakie posiadam
- d. Przekazano mi informacje jak założyć działalność gospodarczą
- e. Uzyskałem(am) pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych (CV, listu motywacyjnego) i przygotowaniu się do rozmowy rekrutacyjnej
- f. Przekazano mi informacje o branżach rozwojowych/kluczowych w województwie pomorskim
- g. Udzielono mi informacji nt. możliwości uczestnictwa w dalszym kształceniu (w kontekście idei uczenia się i zdobywania nowych kwalifikacji przez całe życie)
- h. Skierowano mnie na specjalistyczne badania psychologiczne i/lub lekarskie umożliwiające uzyskanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia
- i. Przekazano mi informacje o tym, jak skutecznie szukać pracy (analiza ofert pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, pomoc w założeniu profilu na portalu biznesowym, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej)
- j. Przekazano mi informacje nt. rozwoju kompetencji miękkich (np. radzenie sobie ze stresem, zarządzanie sobą w czasie, kreatywność, skuteczna komunikacja, współpraca, liderowanie)
- k. Inne, jakie? _____

12. Proszę, na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 najwyższą, ocenić jakość usługi, z których Pan/Pani skorzystał/skorzystała.

	1	2	3	4	5	Nie dotyczy
Udzielono mi pomocy w określeniu moich zasobów (zainteresowań, mocnych stron, wartości, umiejętności, preferencji zawodowych)						
Udzielono mi pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu/zmianie zawodu (z uwzględnieniem aktualnych możliwości w zakresie znalezienia pracy, warunków pracy, wysokości wynagrodzeń)						



Udzielono mi informacji o regionalnych pracodawcach, którzy poszukują pracowników o kwalifikacjach jakie posiadam						
Przekazano mi informacje jak założyć działalność gospodarczą						
Uzyskałem(am) pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych (CV, listu motywacyjnego) i przygotowaniu się do rozmowy rekrutacyjnej						
Przekazano mi informacje o branżach rozwojowych/kluczowych w województwie pomorskim						
Udzielono mi informacji nt. możliwości uczestnictwa w dalszym kształceniu (w kontekście idei uczenia się i zdobywania nowych kwalifikacji przez całe życie)						
Skierowano mnie na specjalistyczne badania psychologiczne i/lub lekarskie umożliwiające uzyskanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia						
Przekazano mi informacje o tym, jak skutecznie szukać pracy (analiza ofert pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, pomoc w założeniu profilu na portalu biznesowym, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej)						
Przekazano mi informacje nt. rozwoju kompetencji miękkich (np. radzenie sobie ze stresem, zarządzanie sobą w czasie, kreatywność, skuteczna komunikacja, współpraca, liderowanie)						

13. Proszę, na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 najwyższą, ocenić usługę doradcy zawodowego, z której Pan/Pani skorzystał/skorzystała.

Doradztwo indywidualne (ANK → jeśli było tylko grupowe, proszę pominąć)

	1	2	3	4	5
Jakość kontaktu / interakcji z doradcą					
Poufność w trakcie świadczenia usługi					
Kompletność w zakresie poruszanych zagadnień/tematów					
Kompetencje i fachowość prowadzącego					
Pomoc w rozwiązaniu problemu zawodowego					
Przydatność przekazanej wiedzy/materiałów					
Warunki techniczne, w których odbywała się usługa					
Czas trwania spotkań					
Liczba spotkań					
Dostępność terminów i godzin spotkań					

Doradztwo grupowe (ANK → jeśli było tylko indywidualne, proszę pominąć)

	1	2	3	4	5
Sposób prowadzenia zajęć / kontakt z grupą					
Rozwój umiejętności/ wzbogacenie wiedzy					
Dobór zagadnień / tematów					
Kompetencje i fachowość prowadzącego					
Liczebność grupy					
Wykorzystywane materiały, narzędzia, metody pracy					



Warunki techniczne, w których odbywała się usługa					
Czas trwania spotkań					
Dostępność terminów i godzin spotkań					

14. Proszę powiedzieć czego według Pana/Pani zabrakło w ramach oferowanych usług doradztwa zawodowego?

15. Czy zamierza Pan/Pani skorzystać z takiej usługi ponownie?

- a. Tak
- b. Nie, dlaczego? _____ (ANK → przejdź do pytania 17)

16. Z jakiego innego rodzaju usług poradnictwa zawodowego chciałby Pan/Pani skorzystać (poza tymi, z których już Pan/Pani skorzystał/skorzystała)? Proszę wskazać wszystkie możliwości.

- a. Pomocy w określeniu moich zasobów (zainteresowań, mocnych stron, wartości, umiejętności, preferencji zawodowych).
- a. Pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu/zmianie zawodu (z uwzględnieniem aktualnych możliwości w zakresie znalezienia pracy, warunków pracy, wysokości wynagrodzeń)
- b. Pomocy w uzyskaniu informacji o regionalnych pracodawcach, którzy poszukują pracowników o kwalifikacjach jakie posiadam
- c. Uzyskanie informacji jak założyć działalność gospodarczą
- d. Uzyskanie informacji o branżach rozwojowych/kluczowych w województwie pomorskim
- b. Uzyskanie informacji nt. możliwości uczestnictwa w szkoleniach i dalszym kształceniu (w kontekście idei uczenia się i zdobywania nowych kwalifikacji przez całe życie)
- e. Uzyskanie informacji o tym, że warto uczyć się przez całe życie i zdobywać nowe kwalifikacje
- f. Skierowanie na specjalistyczne badania psychologiczne i/lub lekarskie umożliwiające uzyskanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia
- g. Uzyskanie informacji o tym, jak aktywnie poszukiwać pracy (analiza ofert pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, pomoc w założeniu profilu na portalu biznesowym, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej)
- h. Uzyskanie informacji nt. rozwoju kompetencji miękkich (np. radzenie sobie ze stresem, zarządzanie sobą w czasie, kreatywność, skuteczna komunikacja, współpraca, liderowanie)
- i. Inne, jakie? _____
- j. Nie jestem zainteresowany/zainteresowana

17. Czy poleciłby/poleciłaby Pan/Pani skorzystanie z takiej usługi znajomym?

- a. Tak
- b. Nie, dlaczego? _____

18. Czy spotkał/spotkała się kiedykolwiek Pan/Pani z poszczególnymi formami promocji usług poradnictwa zawodowego?

- a. Media społecznościowe
- b. Strony internetowe instytucji
- c. Radio / TV
- d. Plakaty/ ulotki
- e. Spotkania/ wydarzenia
- f. Targi pracy
- g. Reklama w środkach komunikacji (pociągi, autobusy, tramwaje)
- h. Pracownik instytucji
- i. Inne, jakie? _____



19. Jaka forma promocji byłaby według Pana/Pani najskuteczniejsza?

- a. Media społecznościowe
- b. Strony internetowe instytucji
- c. Radio / TV
- d. Plakaty/ ulotki
- e. Spotkania/ wydarzenia
- f. Targi pracy
- g. Reklama w środkach komunikacji (pociągi, autobusy, tramwaje)
- h. Pracownik instytucji
- i. Inne, jakie? _____

METRYCZKA

A. Płeć

- a. Kobieta
- b. Mężczyzna
- c. Inna / wolę nie odpowiadać

B. Wiek

- a. 18-24
- b. 25-34
- c. 35-44
- d. 45-54
- e. 55i więcej

C. Wykształcenie

- a. Podstawowe / gimnazjalne
- b. Zasadnicze zawodowe / branżowe
- c. Średnie ogólnokształcące
- d. Średnie zawodowe / branżowe
- e. Policealne / pomaturalne
- f. Wyższe licencjackie / inżynierskie
- g. Wyższe magisterskie
- h. Doktorat

D. Status na rynku pracy

- a. Pracuję
- b. Zarejestrowany/zarejestrowana w urzędzie jako bezrobotny /bezrobotna /poszukujący /poszukająca
- c. Nie poszukuję pracy
- d. Inny, jaki? _____

E. Narodowość

- a. Polska
- b. Ukraińska
- c. Białoruska
- d. Inna, jaka? _____

F. Powiat (miejsce zamieszkania)

- a. Gdańsk
- b. Gdynia



- c. Słupsk
- d. Sopot
- e. Bytowski
- f. Chojnicki
- g. Człuchowski
- h. Gdański
- i. Kartuski
- j. Kościerski
- k. Kwidzyński
- l. Lęborski
- m. Malborski
- n. Nowodworski
- o. Pucki
- p. Słupski
- q. Starogardzki
- r. Sztumski
- s. Tczewski
- t. Wejherowski

Ankieta z doradcami

Dzień dobry.

Nazywam się ___ i jestem ankierem/ankierką Instytutu Badawczego IPC sp. z o.o. Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku prowadzimy obecnie badanie pn. „Badanie zasobów, potencjału i potrzeb poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w województwie pomorskim”.

Poprzez realizację badania chcielibyśmy pozyskać informacje o osobach pracujących w zawodzie doradcy zawodowego oraz poznać ich środowisko pracy. Pragniemy poznać do kogo głównie kierują swoje usługi, jakie tematy poruszają w pracy z klientami, jakie formy i metody pracy preferują, a także z jakimi trudnościami się borykają wykonując swoją pracę. Wyniki badania mają pomóc zaplanować działania, które dadzą możliwość rozwoju warsztatu pracy doradców zawodowych, polepszą warunki realizacji usług doradczych oraz stworzą płaszczyznę do współpracy i wymiany doświadczeń w zakresie doradztwa zawodowego, co tym samym powinno się przełożyć na poprawę jakości i dostępności usług poradnictwa zawodowego świadczonych na terenie województwa pomorskiego.

Jednym z elementów tego badania są wywiady ankietowe z doradcami zawodowymi działającymi na terenie województwa pomorskiego, w którym właśnie bierze Pan/Pani udział. W kolejnych etapach badania planowane są również pogłębione wywiady grupowe i indywidualne oraz panele eksperckie.

Zapewniamy, że Pana/Pani odpowiedzi zostaną w pełni anonimowe i posłużą tylko do utworzenia zestawień statystycznych.

- 1. Na początek proszę powiedzieć, w jakiej instytucji jest Pan/Pani zatrudniony/zatrudniona? Proszę wskazać główne miejsce zatrudnienia.**
 - a. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku (ANK → przejdź do pytania 3)
 - b. powiatowy urząd pracy (ANK → przejdź do pytania 3)
 - c. akademickie biura karier (ANK → przejdź do pytania 3)
 - d. ochotnicze hufce pracy (ANK → przejdź do pytania 3)
 - e. centra integracji społecznej (ANK → przejdź do pytania 3)
 - f. agencje zatrudnienia
 - g. organizacje pozarządowe
 - h. inna instytucja, jaka? _____



- i. własna działalność gospodarcza lub freelancing (siedziba firmy znajduje się na terenie województwa pomorskiego)
- j. podmiot prywatny, jaki? _____
- k. inne miejsce, jakie?

1a. Czy wykonuje Pan/Pani pracę z zakresu doradztwa zawodowego dodatkowo w innym miejscu/miejscach niż główne miejsce zatrudnienia wskazane w pytaniu 1?

- a. Tak, w jakim? _____
- b. Nie

1b. Jeśli tak, proszę wskazać z listy poniżej:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku
- powiatowy urząd pracy
- akademickie biura karier
- ochotnicze hufce pracy
- centra integracji społecznej
- agencje zatrudnienia
- organizacje pozarządowe
- inna instytucja, jaka? _____
- własna działalność gospodarcza lub freelancing (siedziba firmy znajduje się na terenie województwa pomorskiego)
- podmiot prywatny, jaki? _____
- inne miejsce, jakie?

2. Proszę powiedzieć, czy zajmuje się Pan/Pani poniższymi kwestiami? (ANK → jeśli respondent wskaże co najmniej dwa działania, przejdź dalej, jeśli jedno lub w ogóle, zakończ wywiad)

- a. Określanie i rozwijanie potencjału osobistego/zawodowego, z wykorzystaniem indywidualnej/grupowej metody pracy oraz uwzględniając aktualne i prognozowane potrzeby rynku pracy
- b. Pomoc w określaniu celów zawodowych (zarówno krótko-, jak i długoterminowych), zdefiniowaniu priorytetów i znalezieniu kierunku rozwoju kariery zawodowej
- c. Identyfikacja obszarów doskonalenia oraz możliwości rozwijania umiejętności zawodowych
- d. Projektowanie procesów reskillingu i upskillingu
- e. Tworzenie dokumentów aplikacyjnych (CV i listu motywacyjnego), przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych
- f. Nie zajmuję się takimi działaniami

3. W jakiej formie jest Pan/Pani zatrudniony/zatrudniona w głównym miejscu pracy?

- a. Umowa o pracę
- b. Umowa zlecenie (ANK → przejdź do pytania 5)
- c. Umowa o dzieło (ANK → przejdź do pytania 5)
- d. Umowa b2b / działalność gospodarcza (ANK → przejdź do pytania 5)
- e. Inna forma, jaka? _____

4. W jakim wymiarze czasu pracy jest Pan/Pani zatrudniony/ zatrudniona?

- a. Pełny etat (lub odpowiednik etatu)
- b. Niepełny etat (lub odpowiednik etatu), jaka część? _____

5. Czy realizuje Pan/Pani usługi poradnictwa zawodowego w formie online?

- a. Tak
- b. Nie, proszę podać główną przyczynę:
 - instytucja w której pracuję, nie prowadzi poradnictwa online
 - poradnictwo online nie znajduje się w zakresie moich obowiązków
 - do wykonywania działań online wyznaczone są inne osoby
 - brak warunków technicznych (kamery, mikrofonu, oprogramowania) w instytucji
 - brak warunków technicznych (kamery, mikrofonu, oprogramowania) ze strony klientów
 - brak zapotrzebowania na takie usługi ze strony klientów

- brak umiejętności prowadzenia poradnictwa indywidualnego/ zajęć grupowych w formie online
- przekonanie o większej skuteczności usług stacjonarnych

6. Ile lat doświadczenia ma Pan/Pani w świadczeniu usług poradnictwa zawodowego?

- a. staż pracy w obszarze świadczenia usług poradnictwa zawodowego w obecnym miejscu pracy _____
- b. ogólny staż pracy w obszarze świadczenia usług poradnictwa zawodowego _____

7. Jakie jest Pana/Pani przygotowanie do świadczenia usług poradnictwa zawodowego?

- a. Studia licencjackie/magisterskie
- b. studia podyplomowe
- c. szkolenia nadające uprawnienia związane z poradnictwem zawodowym
- d. jestem w trakcie zdobywania wykształcenia
- e. nie posiadam takiego wykształcenia
- f. inne, jakie? _____

8. Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy podnosił/podnosiła Pan/Pani swoje kwalifikacje w zakresie poradnictwa zawodowego?

- a. tak
- b. nie (ANK → przejdź do pytania 10)

9. W jakiej formie się Pan/Pani dokszałcał/ dokszałcała?

- a. szkolenie/kurs
- b. studia podyplomowe
- c. konferencje
- d. spotkania branżowe (np. z pracodawcami, innymi doradcami/specjalistami)
- e. Samodokszałcanie (publikacje, blogi, fora internetowe)
- f. Inne, jakie?

10. Czy planuje Pan/Pani w okresie najbliższych 12 miesięcy podnoszenie swoich kwalifikacji?

- a. Tak
- b. Nie (ANK → przejdź do pytania 11)

10a. Jak ocenia Pan/Pani swoje możliwości rozwoju zawodowego w kontekście:

Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą dostępność, a 5 najwyższą dostępność

a) dostępności oferty edukacyjnej dostosowanej do potrzeb (chodzi o dostępność tematyczną i odpowiedniej jakości)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

b) dostępności finansowej

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

c) wsparcia ze strony pracodawcy (finansowe i pozafinansowe)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

d) dysponowania czasem

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

e) dostępności przestrzennej (blisko miejsca zamieszkania)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

11. Czy Pana/Pani wiedza i umiejętności w poniższym obszarze są wystarczające?

	Wystarczająca	Niewystarczająca	Nie mam wiedzy z tego zakresu i	Nie mam wiedzy, ale
--	---------------	------------------	---------------------------------	---------------------



			nie potrzebuję jej	chciałby ją zwiększyć
Branż rozwojowych				
Procesów upskillingu/reskillingu				
Zapotrzebowania regionalnych pracodawców na kwalifikacje i kompetencje pracowników				
Trendów i zjawisk na rynku pracy (aktualnych i prognozowanych)				
Ofert kształcenia w regionie				
Pracy z wymagającym klientem				
Pomocy w zakładaniu firmy				
Poradnictwa zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami				
Motywowania do zmiany				
Sposobów radzenia sobie ze stresem				
Umiejętności zachęcania klientów do opowiadania o problemach oraz ich analizowania				
Umiejętności doprowadzenia klientów do określenia ich rzeczywistych potrzeb				
Umiejętności wychodzenia poza obszar doradztwa, poszukiwania inspiracji w różnych dziedzinach zawodowych i nauk				
Umiejętności korzystania z narzędzi informatycznych w pracy doradczej indywidualnej i grupowej				

12. Czy są jeszcze inne obszary, w których Pana/Pani wiedza jest niewystarczająca, a chciałby/chciałaby ją Pan/Pani pogłębić?

13. Jak ocenia Pan/Pani swoje zadowolenie z obecnej pracy? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę, a 5 najwyższą.

1	2	3	4	5

14. Jak ocenia Pan/Pani swoje warunki pracy? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najniższą ocenę warunków pracy, a 5 najwyższą ocenę warunków pracy.

	1	2	3	4	5
Ogólne warunki pracy					
Warunki lokalowe (temperatura, wystrój, hałas, zbyt dużo pracowników w jednym pomieszczeniu)					
Odpowiednia liczba pomieszczeń do pracy z klientem (zapewniająca poufność rozmów)					
Liczba klientów / czas na klienta					



Zainteresowanie klientów (nastawienie klientów do Pana/Pani pracy)					
Wypalenie zawodowe					
Przeformalizowanie pracy					
Obciążenie pracą					
Relacje z przełożonymi					
Relacje z współpracownikami					
Poziom wynagrodzeń					
Dostęp do sprzętu i Internetu					
Dostęp do narzędzi, testów					
Dostęp do szkoleń pozwalających podnieść kompetencje					
Organizacja pracy (np. podział zadań)					
Wizerunek miejsca pracy					
Nastawienie klientów w kontakcie z doradcą					
Dostęp do materiałów i pomocy dydaktycznych					
Dostęp do wiedzy					
Możliwość rozwoju zawodowego					
Możliwość awansu					
Inne aspekty, jakie ?					

15. Czy odczuwa Pan/Pani negatywne skutki stresu związanego z pracą?

- a. Tak, bardzo często
- b. Tak, czasami
- c. Nie (ANK → przejdź do pytania 17)

16. Proszę wskazać wpływ negatywnych skutków stresu na: Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza niewielki wpływ, a 5 wysoki wpływ.

	1	2	3	4	5
Życie prywatne					
Funkcjonowanie w pracy					
Zdrowie					

17. Proszę wskazać grupy klientów najczęściej korzystające z Pana/Pani usług poradnictwa zawodowego? Proszę wskazać max. 5 najczęściej korzystających.

ANK → Nie czytać odpowiedzi, dopasować do odpowiedzi respondenta

- a. Osoby z niepełnosprawnościami
- b. Osoby zainteresowane założeniem własnej działalnością gospodarczej
- c. Osoby wykluczone społecznie
- d. Rodzice indywidualnie wychowujący dzieci
- e. Osoby z problemem bezdomności
- f. Osoby z problemami uzależnień
- g. Osoby osadzone
- h. Osoby powyżej 50 roku życia
- i. Osoby poniżej 30 roku życia
- j. Osoby po ukończonych studiach
- k. Osoby zatrudnione w służbach mundurowych
- l. Osoby wypalone zawodowo
- m. Osoby poszukujące zmiany
- n. Osoby z kapitałem zawodowym
- o. Osoby bez kapitału zawodowego
- p. Osoby na początku ścieżki zawodowej
- q. Osoby z niskim potencjałem do podjęcia pracy
- r. Osoby cudzoziemskie
- s. Osoby pracujące posiadające doświadczenie na stanowiskach kierowniczych/ wysoko wykwalifikowani specjaliści z dużym doświadczeniem

t. Inne, jakie? _____

18. Jakiego rodzaju metody i techniki stosuje Pan/Pani w pracy doradczej? Proszę wskazać wszystkie stosowane i określić na skali częstotliwość ich wykorzystywania.

Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najrzadziej stosowane, a 5 najczęściej stosowane.

Proszę uwzględnić w skali opcję wskazującą, że wskazana metoda lub technika nie jest stosowana.

	1	2	3	4	5	Nie sto- suję
Poradnictwo indywidualne						
Metody i techniki coachingu						
Dialog motywujący						
Podejście socjodynamiczne						
Podejście Life Design						
Podejście skoncentrowane na rozwiązaniach						
Metody plastyczne (np. motyw drogi)						
Techniki projekcyjne (np. praca na metaforach, cytatach)						
Wizualizacja						
Poradnictwo grupowe						
Metoda Edukacyjna						
Metoda Hiszpańska - Rozwijanie Indywidualnych Cech Ułatwiających Zdobycie Zatrudnienia						
Kurs Inspiracji						
Gotowość do Zmian						
Spadochron						
Metody Aktywizujące problemowe - burza mózgów, dyskusja						
Metoda dramy - inscenizacje i odgrywanie ról						
Metody audiowizualne - filmy edukacyjne, zasoby Internetu i pro- gramy multimedialne, prezentacje multimedialne						
Symulacje						
Gry i zabawy						
Klub Pracy						
Case study						

19. Czy stosuje Pan/Pani inne metody poradnictwa indywidualnego lub grupowego?

- a. Poradnictwo indywidualne → Tak, jakie? _____ Nie
b. Poradnictwo grupowe → Tak, jakie? _____ Nie

20. Ile czasu średnio poświęca Pan/i na pracę z jednym klientem/klientką w ramach świadczenia porady indywidualnej?

- a. łącznie godzin, spotkań (wizyt klienta/klientki)

Czy jest to wystarczający czas w Pana/Pani opinii? a) tak b) nie

21. Ile czasu trwają średnio Pani zajęcia grupowe (porady grupowe/warsztaty)

- a. łącznie godzin

Czy jest to wystarczający czas w Pana/Pani opinii? a) tak b) nie

22. Jakiego rodzaju narzędzia realizacji usług doradczych Pan/Pani stosuje? Proszę wskazać wszystkie stosowane i określić na skali częstotliwość ich wykorzystywania.

Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najrzadziej stosowane, a 5 najczęściej stosowane.



ANK → jeśli w przykładach pojawiają się odpowiedzi typu „własne”, „moje”, dopytać co respondent przez to rozumie

narzędzie doradcze	1	2	3	4	5	Nie korzystam
Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych						
Narzędzie do Badania Kompetencji						
Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP						
Obrazkowy Test Zawodów Achtnicha						
Test talentów Gallupa						
Test PERF ECHO						
Test ról zespołowych (M. Belbin)						
Kwestionariusz Kotwice Kariery (E. Schein)						
Kwestionariusze preferencji zawodowych oparte na teorii J. Hollanda (ANK → dopytać o przykłady)						
Kwestionariusze do określania typu uzdolnień (ANK → w przypadku oceny 4 i 5 dopytać o przykłady)						
Testy osobowości (ANK → w przypadku oceny 4 i 5 dopytać o przykłady)						
Kwestionariusze/testy zainteresowań zawodowych (ANK → w przypadku oceny 4 i 5 dopytać o przykłady)						
Kwestionariusze/testy badające kompetencje/mocne strony (ANK → w przypadku oceny 4 i 5 dopytać o przykłady)						
Kwestionariusze/testy wartości/potrzeb (ANK → w przypadku oceny 4 i 5 dopytać o przykłady)						
Kwestionariusze/testy stylu podejmowania decyzji (ANK → w przypadku oceny 4 i 5 dopytać o przykłady)						
Kwestionariusze/testy gotowości do zmian (ANK → w przypadku oceny 4 i 5 dopytać o przykłady)						
Kwestionariusze/testy wyboru zawodu (ANK → dopytać o przykłady)						
Kwestionariusze/testy uzdolnień przedsiębiorczych (ANK → w przypadku oceny 4 i 5 dopytać o przykłady)						
Testy psychologiczne (ANK → w przypadku oceny 4 i 5 dopytać o przykłady)						
Portfolio						
Karty pracy (ANK → w przypadku oceny 4 i 5 dopytać o przykłady)						
Gry edukacyjne, multimedia, materiały dydaktyczne (ANK → w przypadku oceny 4 i 5 dopytać o przykłady)						

23. Czy posiada Pan/Pani jakieś certyfikaty/zaświadczenia potwierdzające wiedzę i umiejętności przydatne w pracy doradczej/uprawniające do stosowania metod i narzędzi indywidualnego lub grupowego poradnictwa zawodowego?

- Tak, jakie? ____
- Nie

24. Jak ocenia Pan/Pani swoją wiedzę i umiejętności w zakresie poradnictwa zawodowego (w tym stosowania metod i narzędzi realizacji usług doradczych)?

- Zdecydowanie dobrze
- Raczej dobrze
- Raczej źle
- Zdecydowanie źle
- Nie wiem, trudno powiedzieć

25. Czy są narzędzia doradcze, które chciałby Pan/Pani stosować w swojej pracy, ale nie jest to możliwe?

- Tak, jakie to są narzędzia?.....



b. Nie (ANK → przejdź do pytania 27)

26. Dlaczego nie może Pan/Pani stosować wskazanych narzędzi doradczych?

- a) Nie posiadam uprawnień
- b) Nie mam umiejętności potrzebnych do ich stosowania
- c) Stosowanie ich wymaga większej ilości czasu
- d) Nie mam dostępu do tych narzędzi
- e) Inne, jakie? _____

27. Proszę wskazać jaki procent w Pani/Pana czasie pracy stanowi realizacja: (% udział musi się sumować do 100%, w przypadku nierealizowania wskazanych zadań wpisz „0”)

Lp.	Usługi	% udział
1	Poradnictwa indywidualnego	
2	Poradnictwa grupowego	
3	Zadań związanych z promocją usług doradczych	
4	Zadań administracyjnych (np. obsługa poczty elektronicznej, przygotowywanie zestawień statystycznych itp.)	
5	Zadań związanych z udziałem w targach, organizacja warsztatów itp.	
	Inne, jakie? _____	

28. Proszę uszeregować usługi które wykonuje Pan/Pani w czasie pracy doradczej od tych, które zajmują najwięcej czasu, do tych, które zajmują najmniej czasu.

Realizowane zagadnienia	Miejsce w kolejności od 1 do 5
Określanie i rozwijanie potencjału osobistego/zawodowego klienta.	
Pomoc w określaniu celów zawodowych i kierunku rozwoju kariery zawodowej	
Identyfikacja obszarów rozwijania umiejętności zawodowych - projektowanie procesów re-skillingu i upskillingu.	
Wsparcie w procesie poszukiwania pracy	
Przygotowanie do założenia działalności gospodarczej.	
Inne, jakie? _____	

29. Co jest potrzebne, by ulepszyć realizację usług doradczych w Pana/Pani miejscu pracy?

30. Czy współpracuje Pan/Pani z osobami, które świadczą usługi poradnictwa zawodowego z innych instytucji/podmiotów?

- a. Tak
- b. Nie (ANK → przejdź do pytania 33)

31. W jakim zakresie Pan/Pani współpracuje z tymi osobami? Proszę opisać ten zakres.

32. Czy intensywność tej współpracy jest dla Pana/Pani wystarczająca?

- a. Zdecydowanie wystarczająca
- b. Raczej wystarczająca
- c. Raczej niewystarczająca, czego brakuje? _____
- d. Zdecydowanie niewystarczająca, czego brakuje? _____



33. Czy jest Pan/Pani zrzeszony/zrzeszona w jakiejś organizacji branżowej zrzeszającej doradców zawodowych/działającej na rzecz aktywizacji zawodowej/ rozwoju zasobów ludzkich itp.?

- a. Tak, jaka to organizacja? ____
- b. Nie, dlaczego? ____

34. Czy wie Pan/Pani co to jest PSPZ (Pomorski System Poradnictwa Zawodowego)?

- a. Tak
- b. Nie (ANK → przejdź do pytania 41)

35. Jakże według Pani/Pana są cele działań prowadzonych w ramach prac PSPZ? (ANK → proszę nie odczytywać, tylko zaznaczyć odpowiedzi respondenta)

- a. doskonalenie kompetencji i popularyzowanie nowych metod i narzędzi w pracy z klientami
- b. poszerzanie wiedzy w zakresie metod wspierania swojego dobrostanu.
- c. wymiana wiedzy i doświadczeń
- d. rozwijanie wiedzy doradców zawodowych o pracodawcach, środowisku pracy i wymaganiach kompetencyjnych pracodawców
- e. popularyzację poradnictwa zawodowego wśród mieszkańców Pomorza (m.in.: Marzec na Obcasach, Projekt Kariera, w przeszłości: Wybieraj Mądrze, Aktywni z Pasją, Wspieraj Mądrze, Pomorski Dzień Przedsiębiorczości).
- f. Inne, jakie? ____

36. Jakże zna Pani/Pan aktywności prowadzone w ramach PSPZ? (ANK → proszę nie odczytywać, tylko zaznaczyć odpowiedzi respondenta)

- a. Warsztaty/spotkania
- b. Konferencje
- c. Szkolenia
- d. Organizacja wspólnych wydarzeń/ inicjatyw
- e. Networking
- f. Inne, jakie? ____

37. Czy współpracuje Pani/Pan z doradcami zawodowymi w ramach Pomorskiego Systemu Poradnictwa Zawodowego (PSPZ)?

- a. Tak
- b. Nie

38. Jak ocenia Pan/Pani dotychczasowe działania prowadzone w ramach PSPZ?

- a. Zdecydowanie dobrze
- b. Raczej dobrze
- c. Raczej źle
- d. Zdecydowanie źle
- e. Nie wiem / trudno powiedzieć

39. Proszę wskazać, jakie dostrzega Pani/Pan korzyści wynikające z uczestnictwa w PSPZ?

40. Proszę powiedzieć, jakie ma Pan/Pani oczekiwania w związku z uczestnictwem w PSPZ?

41. Czy współpracuje Pan/Pani z pracodawcami w ramach poradnictwa zawodowego?

- a. Tak, w jakim zakresie? ____
- b. Nie



42. Jakiego rodzaju usprawnienia należałoby wprowadzić w ramach współpracy z... (ANK → pytanie tylko do doradców z instytucji publicznych)

Grupy osób	Odpowiedź	Nie wiem, trudno powiedzieć
...osobami świadczącymi usługi poradnictwa zawodowego z innych instytucji (poza PSPZ)		
...osobami świadczącymi usługi poradnictwa zawodowego w ramach PSPZ		
...pracodawcami		

43. Czy widzi Pan/Pani potrzebę wprowadzenia usprawnień/zmian dot. realizacji poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w Polsce (np. organizacja procesu, regulacje prawne)? (ANK → pytamy o usprawnienia w ramach całego systemu, a nie pojedynczych instytucji)

- a. Tak, jakiego rodzaju usprawnienia/zmiany by Pan/Pani wprowadził/wprowadziła? _____
b. Nie

44. Czy promuje Pan/Pani ideę całościowego uczenia się?

- a. Tak, w jaki sposób?
b. Nie

45. Czy informuje Pan/Pani klientów o BUR (Baza Usług Rozwojowych)?

- a. Tak
b. Nie

METRYCZKA

A. Płeć

- d. Kobieta
e. Mężczyzna
f. Inna / wolę nie odpowiadać

B. Wiek

- f. 18-24
g. 25-34
h. 35-44
i. 45-54
j. 55-65
k. 65 i więcej

C. Wykształcenie

- a. Średnie
b. Policealne/pomaturalne, kierunek _____
c. Licencjat/inżynier, kierunek _____
d. Magister, kierunek _____
e. Podyplomowe, kierunek _____

D. Miejsce świadczenia usług poradnictwa (powiat)

- u. Gdańsk
v. Gdynia
w. Słupsk



- x. Sopot
- y. bytowski
- z. chojnicki
- aa. człuchowski
- bb. gdański
- cc. kartuski
- dd. kościerski
- ee. kwidzyński
- ff. lęborski
- gg. malborski
- hh. nowodworski
- ii. Pucki
- jj. słupski
- kk. starogardzki
- ll. sztumski
- mm. tczewski
- nn. wejherowski