

Ekspertyza w zakresie posiadanych kompetencji zawodowych oraz potrzeb doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w zakresie podnoszenia kwalifikacji, stosowania nowych metod i narzędzi w poradnictwie zawodowym na terenie województwa warmińsko-mazurskiego

Usługa finansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (projekt w ramach naboru 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”)

Zlecający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie

ul. Głowackiego 28

10-448 Olsztyn

Wykonawca:

Izabela Wikar Consulting

Słopnice 861

34-615 Słopnice

Autorzy raportu: Izabela Wikar, Lena Skatba

Spis treści

1. STRESZCZENIE	4
2. WPROWADZENIE	7
3. CEL BADANIA I METODOLOGIA	9
3.1 CELE, ZAKRES I UCZESTNICZY BADANIA	9
3.2 METODOLOGIA BADANIA.....	10
4. CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW BADANIA	12
CZĘŚĆ I. KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE DORADCÓW ZAWODOWYCH I INNYCH SPECJALISTÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ DORADZTWE M ZAWODOWYM	16
5. WYKSZTAŁCENIE I DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE DORADCÓW ZAWODOWYCH I SPECJALISTÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ DORADZTWE M ZAWODOWYM.....	17
5.1 POZIOM WYKSZTAŁCENIA	17
5.2 DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE	21
5.3 PODNOSZENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRZEZ DORADCÓW ZAWODOWYCH I SPECJALISTÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ DORADZTWE M ZAWODOWYM W LATACH 2017-2023.....	27
6. CODZIENNA PRACA DORADCÓW ZAWODOWYCH I SPECJALISTÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ DORADZTWE M ZAWODOWYM.....	33
6.1 SPOSÓB PRACY, WYKORZYSTYWANE METODY I NARZĘDZIA.....	33
6.2 ŹRÓDŁA INFORMACJI WYKORZYSTYWANE PRZEZ DORADCÓW ZAWODOWYCH I SPECJALISTÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ DORADZTWE M ZAWODOWYM	45
6.3 BARIERY WSKAZANE PRZEZ DORADCÓW ZAWODOWYCH I SPECJALISTÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ DORADZTWE M ZAWODOWYM W ICH PRACY ZAWODOWEJ	50
CZĘŚĆ II. POTRZEBY DORADCÓW ZAWODOWYCH I INNYCH SPECJALISTÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ DORADZTWE M ZAWODOWYM W ZAKRESIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH I INTERNETOWEJ PLATFORMY DORADCZEJ	52
7. DIAGNOZA POTRZEB W ZAKRESIE PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH PRZEZ DORADCÓW ZAWODOWYCH I SPECJALISTÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ DORADZTWE M ZAWODOWYM.....	53
7.1 PREFEROWANE OBSZARY ROZWOJU KOMPETENCJI, W TYM METOD I NARZĘDZI STOSOWANYCH W MIEJSCU PRACY	53
7.2 PREFEROWANE FORMY PODNOSZENIA KWALIFIKACJI	60
7.3 MOTYWACJE I BARIERY ZWIĄZANE Z PODNOSZENIEM KWALIFIKACJI	63
7.4 OCZEKIWANIA POTENCJALNYCH ODBIORCÓW WOBEC PLANOWANEJ PLATFORMY INTERNETOWEJ	69
7.5 BARIERY I POMYSŁY NA ROZWÓJ DORADZTWA ZAWODOWEGO W REGIONIE	77
7.6 POSTRZEGANIE PAKT-U PRZEZ DORADCÓW ZAWODOWYCH I SPECJALISTÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ DORADZTWE M ZAWODOWYM W REGIONIE	80
8. PODSUMOWANIE, WNIO SKI I REKOMENDACJE W ZAKRESIE ROZWOJU DORADZTWA ZAWODOWEGO W REGIONIE.....	82
8.1 POZOSTAŁE WNIO SKI WYNIKAJĄCE Z BADANIA.....	82
8.2 REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ROZWOJU KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH, ZASTOSOWANIA METOD I NARZĘDZI W PORADNICTWIE ZAWODOWYM NA TERENIE WOJEWÓDZTWA WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO	82
9. SPIS TABEL I WYKRESÓW.....	90
ANEKS.....	94
NARZĘDZIE BADA WCZE	94

1. Streszczenie

Celem niniejszej ekspertyzy było określenie poziomu kompetencji zawodowych posiadanych przez doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym na terenie województwa warmińsko-mazurskiego oraz ich potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych.

Badanie przeprowadzone zostało metodą badania ilościowego – badania ankietowego. Wykorzystana została technika CAWI (ang. *Computer-Assisted Web Interview*), czyli technika realizacji badań ilościowych z wykorzystaniem ankiety w formie elektronicznej, przesyłanej respondentom w formie linku.

Uczestnikami badania byli:

- doradcy zawodowi i inni specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym z instytucji zrzeszonych w PAKCIE dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego z terenu województwa warmińsko-mazurskiego (w tym pracownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu);
- doradcy zawodowi i inni specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym z instytucji współpracujących z instytucjami zrzeszonymi w PAKCIE z terenu województwa warmińsko-mazurskiego.

Odpowiedzi w ankiecie udzieliło 303 doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym, reprezentujących 184 podmioty.

W obszarze posiadanych kwalifikacji uzyskano następujące wyniki:

- Niemal wszyscy badani doradcy zawodowi i specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym posiadają wykształcenie wyższe, najczęściej pedagogiczne i/lub psychologiczne.
- Najczęstszą formą zdobywania wykształcania z obszarze doradztwa zawodowego uczestników badania były studia podyplomowe.
- Większość (65,7%) przebadanych doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym podnosiło swoje kwalifikacje w obszarze doradztwa zawodowego w latach 2017-2023.
- Najczęściej stosowane formy pracy w obszarze doradztwa zawodowego uczestników badania to warsztaty (43,2%), metody aktywizujące problemowo (41,6%) oraz wykłady, pogadanki (38,3%).
- Najczęściej wykorzystywane narzędzia pracy w obszarze doradztwa zawodowego respondentów to filmy edukacyjne i prezentacje multimedialne (61,4%), testy diagnostyczne (55,8%) i platformy internetowe zawierające treści z obszaru doradztwa zawodowego (51,2%).
- Najważniejsze źródła informacji odnośnie doradztwa zawodowego dla badanych to szkolenia i warsztaty (65,7%), platformy internetowe (52,8%) i spotkania z innymi doradcami zawodowymi (42,6%).

Z kolei w obszarze zapotrzebowania na kwalifikacje uzyskano następujące wyniki:

- Większość (78,5%) przebadanych doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym odczuwa potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego.
- Obszary, w których respondenci chcieliby nabyć lub zaktualizować wiedzę to w szczególności: motywowanie do zmiany (53,8%), rozwój osobisty doradcy zawodowego (50,0%), świat zawodów i rynek pracy (43,3%) oraz psychologiczne aspekty relacji z klientem (40,3%).
- Zainteresowania doradców zawodowych w zakresie rozwoju wiedzy/umiejętności nie koncentrują się jedynie na obszarach związanych z przekazywaniem wiedzy klientom, ale także na samorozwoju i dobrym przygotowaniu własnym do realizacji pracy w obszarze doradztwa zawodowego.
- Badani najczęściej chcą rozwijać swój warsztat pracy o takie metody i narzędzia jak coaching (41,2%), elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach (36,1%), dialog motywacyjny (35,7%) i analiza transakcyjna (23,9%).
- Respondenci stawiają raczej na mniej formalne niż studia formy podnoszenia kwalifikacji i umiejętności – szkolenia (84,0%), warsztaty (66,8%) i wymianę doświadczeń w sieciach zrzeszających doradców zawodowych (41,6%).
- Największa część badanych (54,2%) jest za rozwiązaniem hybrydowym odnośnie trybu rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego – częściowo online, częściowo stacjonarnie.
- Ponad połowa respondentów (55,0%) woli realizację rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego w godzinach pracy.
- Zdecydowana większość uczestników badania (83,6%) preferuje rozwój wiedzy/kompetencji w zakresie doradztwa zawodowego finansowany z funduszy pracodawcy.
- Motywacją respondentów odczuwających potrzebę rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego jest przede wszystkim chęć jak najlepszego wspierania swoich klientów (79,4%), a także ogólne zainteresowanie tematyką i chęć rozwoju w tym zakresie (61,3%) oraz potrzeba uzupełnienia braków w wiedzy (46,6%).
- Największe przeszkody dla rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego według uczestników badania to niewystarczająca ilość czasu (77,7%) i funduszy (64,3%), a także ograniczone możliwości rozwoju blisko miejsca zamieszkania (30,3%).

Podsumowując, badani doradcy zawodowi i inni specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym są zainteresowani rozwojem wiedzy/umiejętności w dziedzinie doradztwa zawodowego. Na co dzień aktywnie korzystają z różnego rodzaju metod i narzędzi i nadal dążą do rozwoju swojego warsztatu pracy. Uczestnicy badania chcą rozwijać swoje kompetencje poprzez udział w szkoleniach, warsztatach, wymianę doświadczeń, a także korzystanie z planowanej do stworzenia platformy internetowej dotyczącej doradztwa zawodowego. Może ona m.in. wspomóc w rozwoju doradców zawodowych w mniejszych miejscowościach. Ważnym polem dla sieciowania i wymiany spostrzeżeń, dobrych praktyk czy metod pracy stanowi już teraz PAKT dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego. Warto wykorzystać

to zrzeszenie dla promowania doradztwa zawodowego, zrzeszania doradców zawodowych oraz wpływania na podnoszenie przez nich poziomu kwalifikacji.

2. Wprowadzenie

Doradztwo zawodowe to „proces, w którym doradca zawodowy wspiera i kierkuje klienta w dokonywaniu przez niego wyborów edukacyjno-zawodowych. Odbywa się on poprzez wykorzystanie narzędzi i metod wspomagających rozpoznanie przez klienta swoich predyspozycji, zainteresowań, lepszego zrozumienia siebie w odniesieniu do środowiska pracy”¹. Doradztwo zawodowe ma na celu rozeznanie w potrzebach, ale i możliwościach i predyspozycjach klienta w kontekście wyboru drogi zawodowej w relacji z możliwościami rynku pracy, ukształtowanie w kliencie postawy aktywnej w kierunku rozwoju zawodowego oraz wyposażenie go w narzędzia i umiejętności, ułatwiające znalezienie się na rynku pracy (np. w zakresie przygotowania CV, przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych itp.).

Zajęcia z **doradztwa zawodowego wśród dzieci i młodzieży szkolnej** realizowane na podstawie art. 109 ust. 1 pkt 7 ustawy *Prawo oświatowe*². Realizowane jest ono w szkołach na wszystkich poziomach. Zgodnie z *Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego* doradztwo zawodowe realizowane jest w:

- w przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych formach wychowania przedszkolnego na zajęciach edukacyjnych wychowania przedszkolnego prowadzonych zgodnie z przyjętymi programami wychowania przedszkolnego;
- w klasach I–VI szkół podstawowych na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego;
- w klasach VII i VIII szkół podstawowych oraz w szkołach ponadpodstawowych na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego, a w przypadku szkół prowadzących kształcenie zawodowe również na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia w zawodzie, a także w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy – na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych;
- w klasach VII i VIII szkół podstawowych, w branżowych szkołach I stopnia, liceach ogólnokształcących i technicach, z wyjątkiem szkół dla dorosłych, na zajęciach z zakresu doradztwa zawodowego;
- w szkołach podstawowych i szkołach ponadpodstawowych, na zajęciach związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzonych w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej;
- w szkołach podstawowych i szkołach ponadpodstawowych, z wyjątkiem branżowych szkół II stopnia, szkół specjalnych przysposabiających do pracy, szkół policealnych i szkół dla dorosłych, na zajęciach z nauczycielem wychowawcą opiekującym się oddziałem;
- w przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych formach wychowania przedszkolnego, szkołach podstawowych i szkołach

¹ Doradztwo zawodowe, Ochotnicze Hufce Pracy, <https://www.ohp.pl/rozwoj-zawodowy/doradztwo-zawodowe>, dostęp: 19.06.2024.

² Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, Dz.U. 2017 poz. 59

ponadpodstawowych z wyjątkiem branżowych szkół II stopnia, szkół policealnych i szkół dla dorosłych, w ramach wizyt zawodoznawczych mających na celu poznanie przez dzieci i uczniów środowiska pracy w wybranych zawodach, organizowanych u pracodawców, w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe lub w placówkach i centrach (placówki kształcenia ustawicznego, centra kształcenia zawodowego oraz branżowe centra umiejętności, umożliwiające uzyskanie i uzupełnienie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub zmianę kwalifikacji zawodowych)³.

Doradztwo zawodowe pozaszkolne dla osób dorosłych realizowane jest z kolei w powiatowych urzędach pracy, Centrach Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie oraz zadania z tego zakresu realizują Ochotnicze Hufce Pracy⁴. Powiatowe urzędy pracy wspierają usługami doradztwa zawodowego przede wszystkim osoby bezrobotne. Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie i Elblągu także skoncentrowane są na wsparciu osób bezrobotnych, ale ponadto osób dorosłych chcących dokonać zmiany zawodowej oraz młodzieży szkolnej i akademickiej⁵. Ochotnicze Hufce Pracy wspierają usługami doradztwa zawodowego za pośrednictwem Mobilnych Centrów Informacji i Młodzieżowych Centrów Kariery osoby w wieku 15-25 lat, w szczególności uczestników jednostek opiekuńczo-wychowawczych OHP oraz ich absolwentów, a także osoby ze środowisk lokalnych o trudniejszych warunkach startu w życie zawodowe z powodu deficytów środowiskowych⁶.

Całość publicznego systemu doradztwa zawodowego wspierana jest przez działalność wyspecjalizowanych w tej dziedzinie organizacji pozarządowych.

W tych wszystkich podmiotach realizują zadania doradcy zawodowi i specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym.

³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego, Dz.U. 2019 poz. 325

⁴ Doradztwo i poradnictwo zawodowe w Polsce, Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu, <https://wupopole.praca.gov.pl/documents/75476/992759/Doradztwo%20i%20poradnictwo%20zawodowe%20w%20Polsce/a9774f79-30af-417a-8dba-48cbaa5b953a?t=1409862197000>, dostęp: 19.06.2024.

⁵ Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie i Elblągu, <https://wupolsztyn.praca.gov.pl/centra-informacji-i-planowania-kariery-zawodowej-w-olsztynie-i-elblagu>, dostęp: 19.06.2024.

⁶ Doradztwo zawodowe, <https://www.ohp.pl/rozwoj-zawodowy/doradztwo-zawodowe>, dostęp: 19.06.2024.

3. Cel badania i metodologia

3.1 Cele, zakres i uczestnicy badania

Główny cel ekspertyzy to określenie poziomu kompetencji zawodowych posiadanych przez doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym na terenie województwa warmińsko-mazurskiego oraz ich potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych. **Cele szczegółowe** badania to z kolei:

- zdiagnozowanie posiadanych kompetencji zawodowych z zakresu doradztwa zawodowego, rodzaju najczęściej stosowanych metod i narzędzi doradztwa zawodowego;
- zdiagnozowanie potrzeb w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych z zakresu doradztwa zawodowego, nowych metod i narzędzi w doradztwie zawodowym;
- rozpoznanie oczekiwań potencjalnych użytkowników względem projektowanego systemu informatycznego (platformy internetowej);
- określenie oczekiwań dotyczących funkcjonowania sieci doradców zawodowych.

Zakres przedmiotowy badania obejmował kompetencje zawodowe doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym oraz ich potrzeby w zakresie rozwoju tych kompetencji.

Uczestnikami badania (zakres podmiotowy) byli:

- doradcy zawodowi i inni specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym z instytucji zrzeszonych w PAKCIE dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego z terenu województwa warmińsko-mazurskiego (w tym pracownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu);
- doradcy zawodowi i inni specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym z instytucji współpracujących z instytucjami zrzeszonymi w PAKCIE z terenu województwa warmińsko-mazurskiego.

Jak wspomniano, część uczestników badania to przedstawiciele instytucji zrzeszonych w **PAKCIE dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego**. PAKT to wojewódzka platforma współpracy praktyków poradnictwa zawodowego, oparta na dobrowolnym porozumieniu. Porozumienie w sprawie zawiązania PAKT-u podpisało w listopadzie 2007 roku 57 instytucji i organizacji, w tym instytucje rynku pracy, placówki oświatowe, ośrodki związane z rekonwersją kadr oraz stowarzyszenia i organizacje z terenu województwa warmińsko-mazurskiego, zajmujące się problematyką poradnictwa zawodowego. Inicjatorem koordynatorem działań w ramach PAKT-u jest Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie⁷.

Badanie sfinansowane zostało ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (projekt w ramach naboru pt. „Zbudowanie systemu

⁷ www.wupolsztyn.praca.gov.pl/web/doradca, dostęp: 13.06.2024.

koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”).

3.2 Metodologia badania

Badanie przeprowadzone zostało **metodą badania ilościowego** – badania ankietowego. Wykorzystana została **technika CAWI** (ang. *Computer-Assisted Web Interview*), czyli technika realizacji badań ilościowych z wykorzystaniem ankiety w formie elektronicznej, przesyłanej respondentom w formie linku.

Badanie zostało zrealizowane w oparciu o **formularz ankietowy**, który stanowi załącznik do raportu, podzielony został na 4 części:

- metryczka, zawierająca pytania opisujące respondentów, dotyczące ich wieku, płci, miejsce zamieszkania, rodzaju instytucji, którą reprezentują;
- Obszar I – Wykształcenie i doświadczenie zawodowe uczestników badania;
- Obszar II – Metody i narzędzia pracy stosowane najczęściej przez doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym;
- Obszar III – Diagnoza potrzeb w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym, nowych metod i nowych narzędzi pracy w doradztwie zawodowym.

Zaproszenie do uczestnictwa w badaniu ankietowym zostało przesłane do 226 podmiotów, znajdujących się w bazie przekazanej przez Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie. Zakładano **minimalny poziom zwrotności ankiet na poziomie min. 80% instytucji (tj. 181 instytucji) oraz 300 doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym.**

Zdecydowano się na wielokrotny kontakt mailowy z podmiotami z przekazanej bazy z zaproszeniem do uczestnictwa w badaniu, realizując wysyłkę mailingu w dniach: 25.06.2024, 27.06.2024, 1.07.2024, 4.07.2024, 8.07.2024, 10.07.2024 (oraz dodatkowe wiadomości mailowe w późniejszych dniach do wybranych podmiotów). Kontaktowano się także telefonicznie z podmiotami, które – według wiedzy Wykonawcy i informacji z wypełnionych ankiet – nie odpowiedziały na zaproszenie do badania.

Wobec trudności z uzyskaniem założonych wartości wskaźników (spowodowanych okresem urlopowym – szczególne trudności odnotowano w kontaktach ze szkołami z uwagi na trwające wakacje), w końcowej fazie badania zdecydowano się w porozumieniu z Zamawiającym na rozszerzenie bazy podmiotów zaproszonych do uczestnictwa w badaniu. Informacja o prowadzonym badaniu została skierowana dodatkowo do innych niż znajdujące się w bazie szkół, powiatowych centrów pomocy rodzinie, poradni psychologiczno-pedagogicznych, organizacji pozarządowych, powiatowych zespołów ds. orzekania o niepełnosprawności i innych podmiotów, w których w ramach rozpoznania odnotowano możliwość uzyskania odpowiedzi od doradców zawodowych. Jak wskazano w piśmie przewodnim z dn. 24.07.2024, liczba odpowiedzi, którą uzyskano od podmiotów spoza przekazanej bazy to maksymalnie 25, a zatem maksymalnie 8,3% wszystkich uzyskanych odpowiedzi. Rozszerzenie bazy odbiorców zaproszenia do badania pozwoliło na osiągnięcie celów odnośnie liczby respondentów, a jednocześnie nie miało negatywnego wpływu na rzetelność i cele badania.

Na bieżąco weryfikowano stan przesyłanych ankiet, uzupełniając informacje w bazie, z których podmiotów uzyskano odpowiedzi, a które nie zareagowały na zaproszenie do badania, monitorując stan wypełnienia zakładanych celów odnośnie zwrotności ankiet. Weryfikowano dublowanie się odpowiedzi i eliminowano z bazy ewentualne odpowiedzi pochodzące od doradców zawodowych niepracujących na terenie województwa warmińsko-mazurskiego.

Ostatecznie uzyskano **303 odpowiedzi od doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym na terenie województwa warmińsko-mazurskiego, reprezentujących 184 podmioty**. Tym samym osiągnięto założenia odnośnie poziomu zwrotności ankiet.

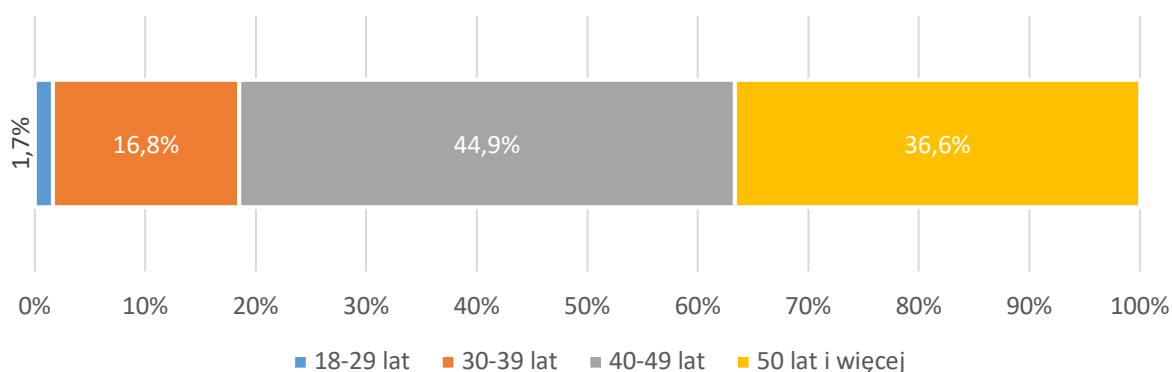
Badanie realizowano w dniach 25.06-25.07.2024.

4. Charakterystyka uczestników badania

Większość uczestników przeprowadzonego badania ankietowego wśród doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim to kobiety. Stanowiły one 87,8% wszystkich respondentów.

Największą część badanych stanowiły osoby w wieku 40-49 lat (44,9%), a drugą pod względem liczebności grupą wiekową były osoby w wieku 50 lat i więcej (36,6%). Osoby poniżej 30. roku życia stanowiły jedynie 1,7% respondentów. Wskazuje to, że osoby zajmujące się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim to najczęściej osoby po 40. roku życia.

Wykres 1 Struktura uczestników badania według wieku

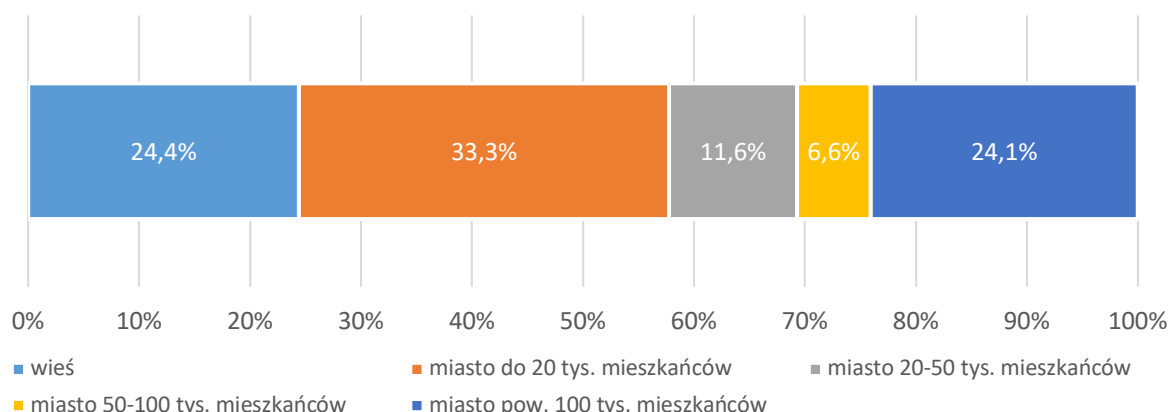


pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Najczęściej wskazywanym miejscem zamieszkania respondentów badania były miasta do 20 tys. mieszkańców (33,3%), a w dalszej kolejności wsie (24,4%) i miasta powyżej 100 tys. mieszkańców (24,1%).

Wykres 2 Struktura uczestników badania według miejsca zamieszkania



pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Największa część badanych zamieszkiwała powiat olsztyński (15,2%), a następnie m. Olsztyn (11,2%), m. Elbląg (8,3%) oraz powiat elbląski (7,9%).

Tabela 1 Struktura uczestników badania według powiatu zamieszkania

Powiat zamieszkania	Odsetek respondentów
olsztyński	15,2%
m. Olsztyn	11,2%
m. Elbląg	8,3%
elbląski	7,9%
lidzbarski	7,3%
piski	6,3%
niedzicki	5,3%
bartoszycki	4,3%
ełcki	4,3%
ostródzki	3,6%
giżycki	3,3%
mrągowski	3,0%
braniewski	2,6%
działdowski	2,6%
gołdapski	2,3%
iławski	2,3%
nowomiejski	2,3%
kętrzyński	1,7%
olecki	1,7%
szczywieński	1,7%
węgorzewski	0,7%
inne	2,3%

pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Nieco ponad połowa wszystkich respondentów (53,5%) to reprezentanci podmiotów niebędących instytucjami edukacyjnymi, z czego najwięcej z nich reprezentowało powiatowe urzędy pracy (24,4% wszystkich respondentów), 3,6% ankietowanych reprezentowało Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu, a 46,5% badanych - instytucje edukacyjne (tj. podmioty udzielające doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży szkolnej) – przede wszystkim szkoły podstawowe (17,2% wszystkich respondentów) i ponadpodstawowe (15,2%).

Tabela 2 Struktura uczestników badania według kategorii i podkategorii reprezentowanych podmiotów

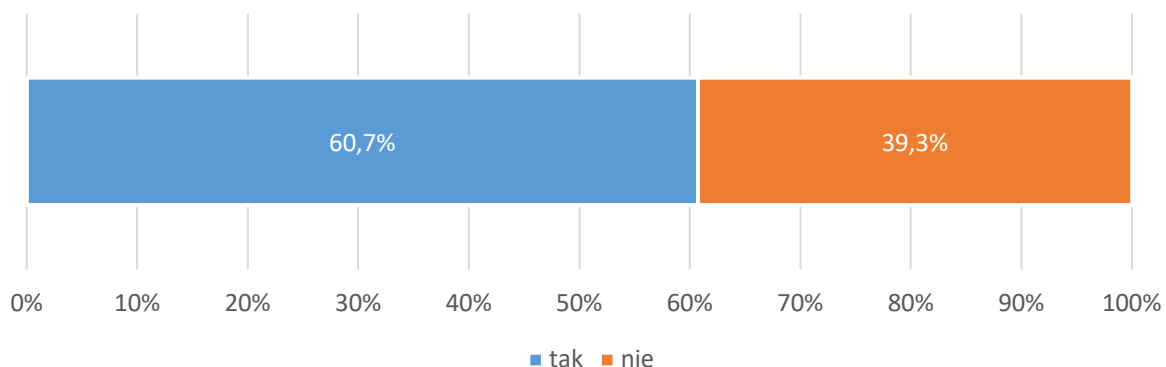
Kategoria	Liczba odpowiedzi	Odsetek wszystkich odpowiedzi	Podkategoria	Liczba odpowiedzi	Odsetek wszystkich odpowiedzi
instytucje edukacyjne	141	46,5%	szkoła podstawowa	52	17,2%
			szkoła ponadpodstawowa	46	15,2%
			poradnia psychologiczno-pedagogiczna	17	5,6%
			szkoła - inne	16	5,3%
			OHP	7	2,3%
			specjalny ośrodek szkolno-wychowawczy	3	1,0%
instytucje niebędące instytucjami edukacyjnymi	151	49,8%	powiatowy urząd pracy	74	24,4%
			Centrum Kształcenia Zawodowego/Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego	13	4,3%
			przedsiębiorstwo	13	4,3%
			organizacja pozarządowa	12	4,0%
			ośrodek doskonalenia nauczycieli	9	3,0%
			zakład doskonalenia zawodowego	8	2,6%
			inne	7	2,3%
			ośrodek/centrum rozwoju edukacji	6	2,0%
			uczelnia wyższa	4	1,3%
			powiatowe centrum pomocy rodzinie	2	0,7%
			szkoła policealna	2	0,7%
			ośrodek aktywizacji zawodowej	1	0,3%
Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu	11	3,6%	-	-	-

pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Badaniem zostały objęte osoby reprezentujące zarówno podmioty należące do PAKT-u dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego, jak i niestowarzyszone z PAKT-em. Ci pierwsi stanowili 60,7% respondentów. Byli to przede wszystkim pracownicy powiatowych urzędów pracy.

Wykres 3 Struktura uczestników badania według przynależności reprezentowanych podmiotów do PAKT-u dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego



pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

W dalszej części raportu dane będą prezentowane z uwzględnieniem struktury respondentów zaprezentowanej w tym rozdziale.

CZĘŚĆ I. KWALIFIKACJE I KOMPETENCJE DORADCÓW
ZAWODOWYCH I INNYCH SPECJALISTÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ
DORADZTWE M ZAWODOWYM

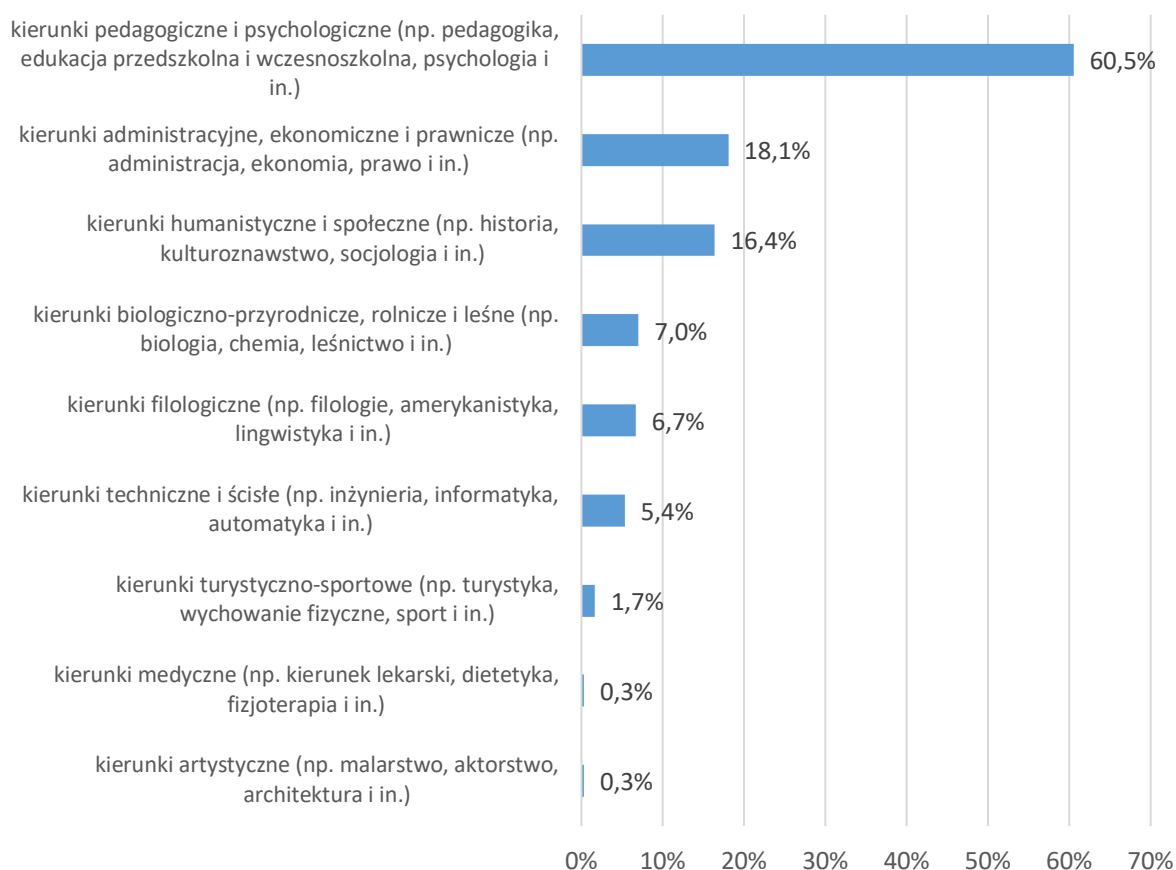
5. Wykształcenie i doświadczenie zawodowe doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym

5.1 Poziom wykształcenia

Większość respondentów badania legitymowała się wykształceniem wyższym (98,7%). Jedynie 3 osoby wskazały, że posiadają wykształcenie średnie zawodowe, a 1 osoba wskazała, że posiada wykształcenie pomaturalne.

Przeanalizowano kierunki studiów, jakie ukończyli uczestnicy badania legitymujący się wykształceniem wyższym. Największa część z nich – 60,5% – ukończyła studia pedagogiczne i psychologiczne. Następnie 18,1% badanych ukończyło kierunki administracyjne, ekonomiczne i prawnicze, a 16,4% - humanistyczne i społeczne.

Wykres 4 Kierunki studiów ukończone przez uczestników badania

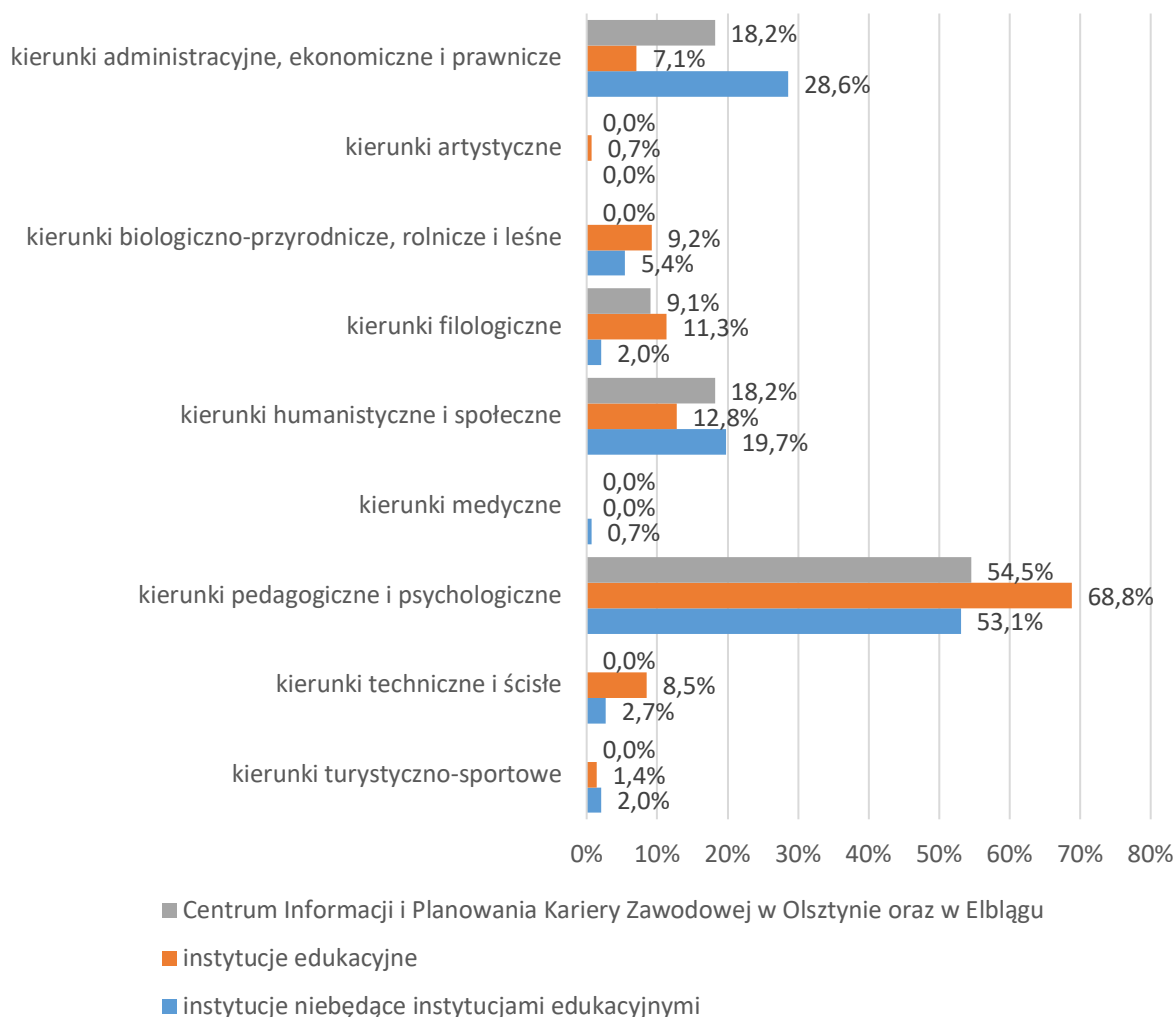


pytanie wielokrotnego wyboru, N = 299

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Można zauważyć, że wyraźnie wyższy odsetek odpowiedzi „studia pedagogiczne i psychologiczne” w omawianym pytaniu dotyczy przedstawicieli instytucji edukacyjnych. Ponadto w ich przypadku kierunki administracyjne, ekonomiczne i prawnicze są znacznie dalej w zestawieniu niż w przypadku pozostałych podmiotów – kolejne miejsca zajmują kierunki humanistyczne i społeczne (12,8%) i filologiczne (11,3%). W przypadku instytucji innych niż edukacyjne kierunki administracyjne, ekonomiczne i prawnicze ukończyło 28,6% respondentów, a humanistyczne i społeczne – 19,7%.

Wykres 5 Kierunki studiów ukończone przez uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów

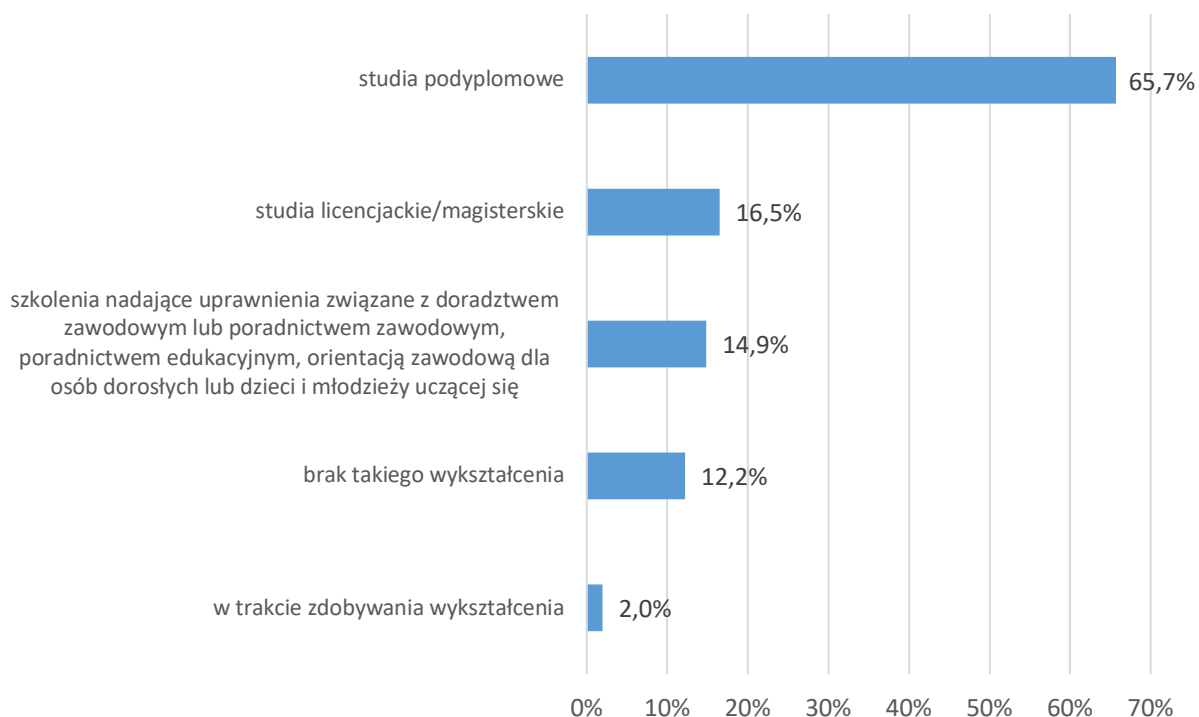


pytanie wielokrotnego wyboru, N = 299

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Studia podyplomowe były najczęstszą formą zdobywania wykształcenia w zakresie doradztwa zawodowego respondentów - z tej formy skorzystało ok. 2/3 uczestników badania (65,7%). Brak wykształcenia w tym obszarze wskazało 12,2% uczestników badania, a 2,0% było w trakcie zdobywania takiego wykształcenia.

Wykres 6 Wykształcenie zdobyte w zakresie doradztwa zawodowego przez uczestników badania

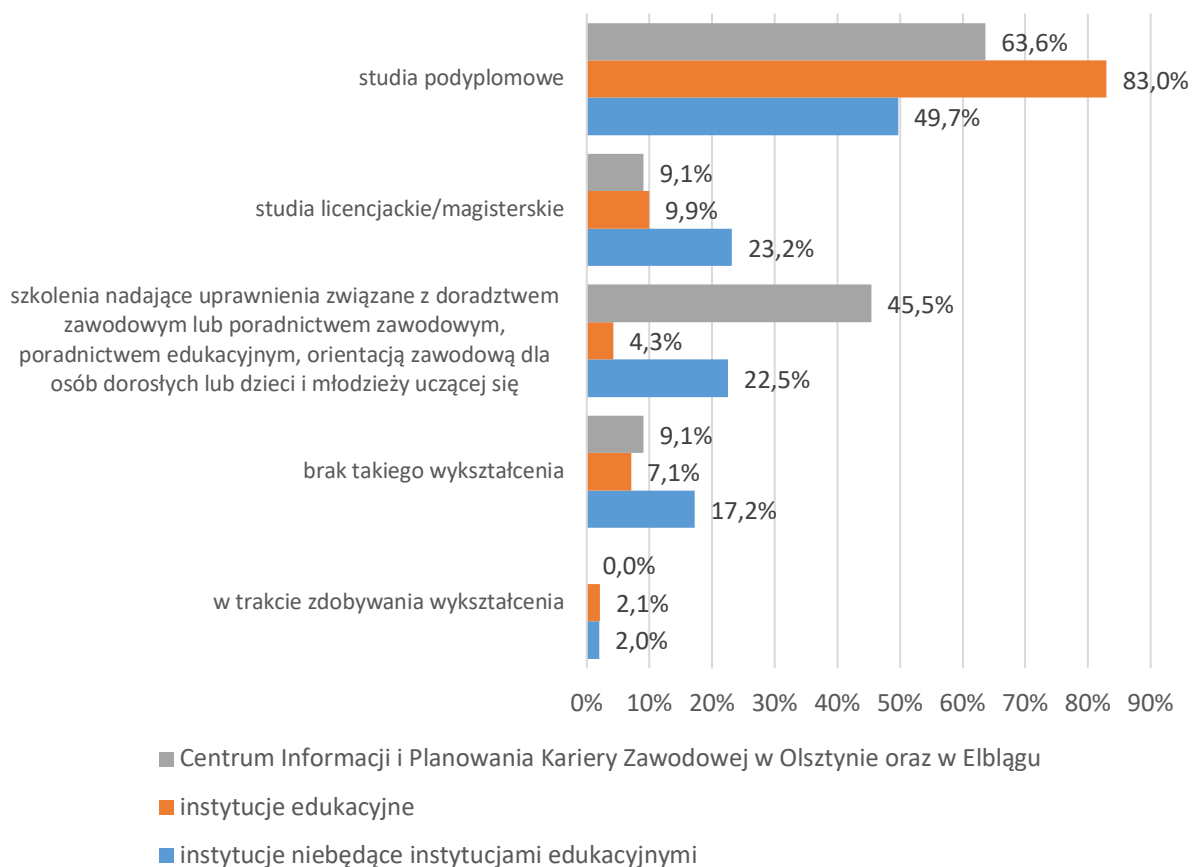


pytanie wielokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Widoczna jest różnica pomiędzy poszczególnymi kategoriami podmiotów w sposobach zdobywania wykształcenia w zakresie doradztwa zawodowego. W przypadku instytucji edukacyjnych aż 83,0% respondentów brało udział w studiach podyplomowych w tym obszarze. Z kolei w przypadku instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi wyraźnie większą popularnością niż w innych kategoriach podmiotów cieszą się studia licencjackie/magisterskie w zakresie doradztwa zawodowego (23,2% respondentów z tej kategorii brało w nich udział). Przedstawiciele Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu w 63,6% korzystali ze studiów podyplomowych oraz w niemal połowie (45,5%) ze szkoleń nadających uprawnienia w omawianej dziedzinie (relatywnie wysoki odsetek na tle innych kategorii podmiotów). Brak wykształcenia w zakresie doradztwa zawodowego dotyczył największej części respondentów z instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi (17,2%).

Wykres 7 Wykształcenie zdobyte w zakresie doradztwa zawodowego przez uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów



pytanie wielokrotnego wyboru, N = 303

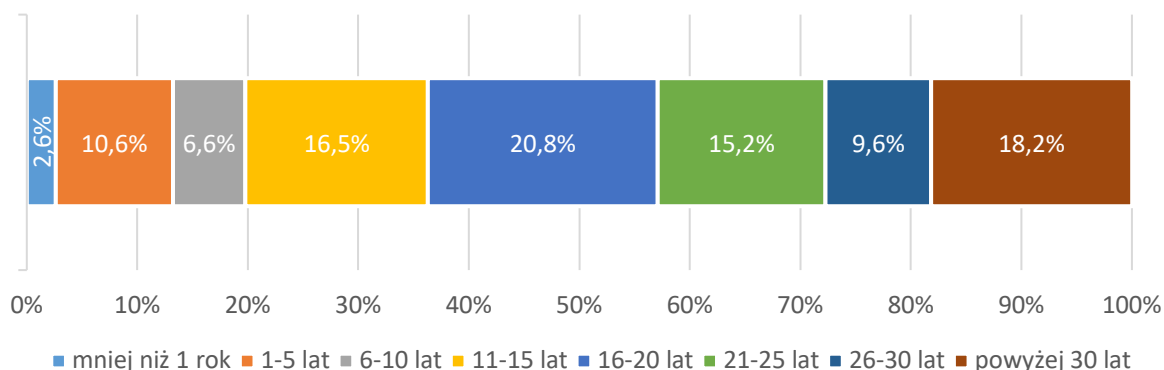
Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Podsumowując, niemal wszyscy doradcy zawodowi i inni specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim objęci badaniem ukończyli studia wyższe, w większości z dziedziny pedagogiki i/lub psychologii. Wykształcenie w zakresie doradztwa zawodowego pozyskiwali w największej części przez studia podyplomowe, choć w przypadku instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi relatywnie duże znaczenie mają także studia licencjackie/magisterskie. Brak wykształcenia w zakresie doradztwa zawodowego cechuje 12,2% badanych – wśród tych osób dominują przedstawiciele instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi.

5.2 Doświadczenie zawodowe

Respondenci badania posiadają stosunkowo długi ogólny staż pracy – od 16 do 20 lat (wskazany przez 20,8%) oraz powyżej 30 lat (18,2%). Osoby zajmujące się doradztwem zawodowym to zatem osoby długo funkcjonujące na rynku pracy.

Wykres 8 Staż pracy ogółem uczestników badania

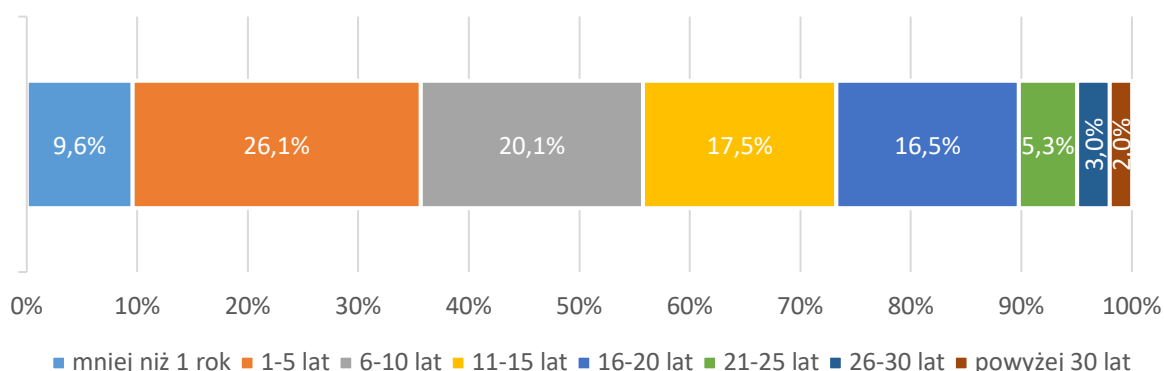


pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Jednocześnie najczęściej wskazywany przez respondentów badania staż pracy jako doradca zawodowy lub specjalista zajmujący się doradztwem zawodowym to 1-5 lat (odpowiedź wskazana przez 26,1% respondentów), a drugi najczęściej wskazywany to 6-10 lat (20,1%). Pokazuje to, że obszar doradztwa zawodowego może stanowić nowy obszar pracy dla wielu osób, które się aktualnie nim zajmują. To rodzi szereg wyzwań związanych z nabyciem nowych umiejętności do wykonywania zadań dotychczas nierealizowanych przez te osoby w ich życiu zawodowym.

Wykres 9 Staż pracy jako doradca zawodowy lub specjalista zajmujący się doradztwem zawodowym uczestników badania

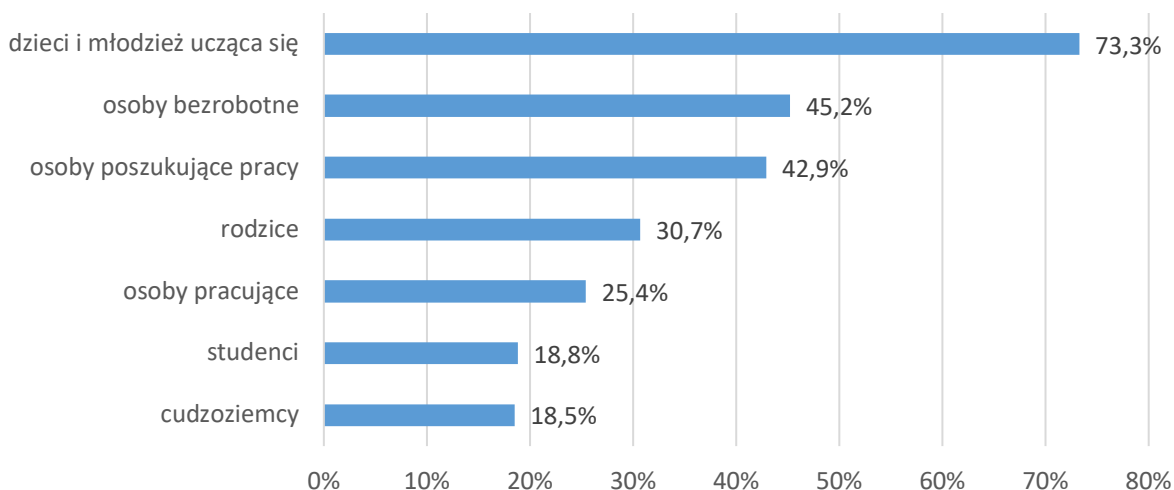


pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Prawie $\frac{3}{4}$ badanych doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim pracuje z dziećmi i młodzieżą uczącą się (73,3%). Dla ok. 40% respondentów klientami są osoby bezrobotne (45,2%) i osoby poszukujące pracy (42,9%).

Wykres 10 Klienci, z którymi pracują uczestnicy badania w obszarze doradztwa zawodowego

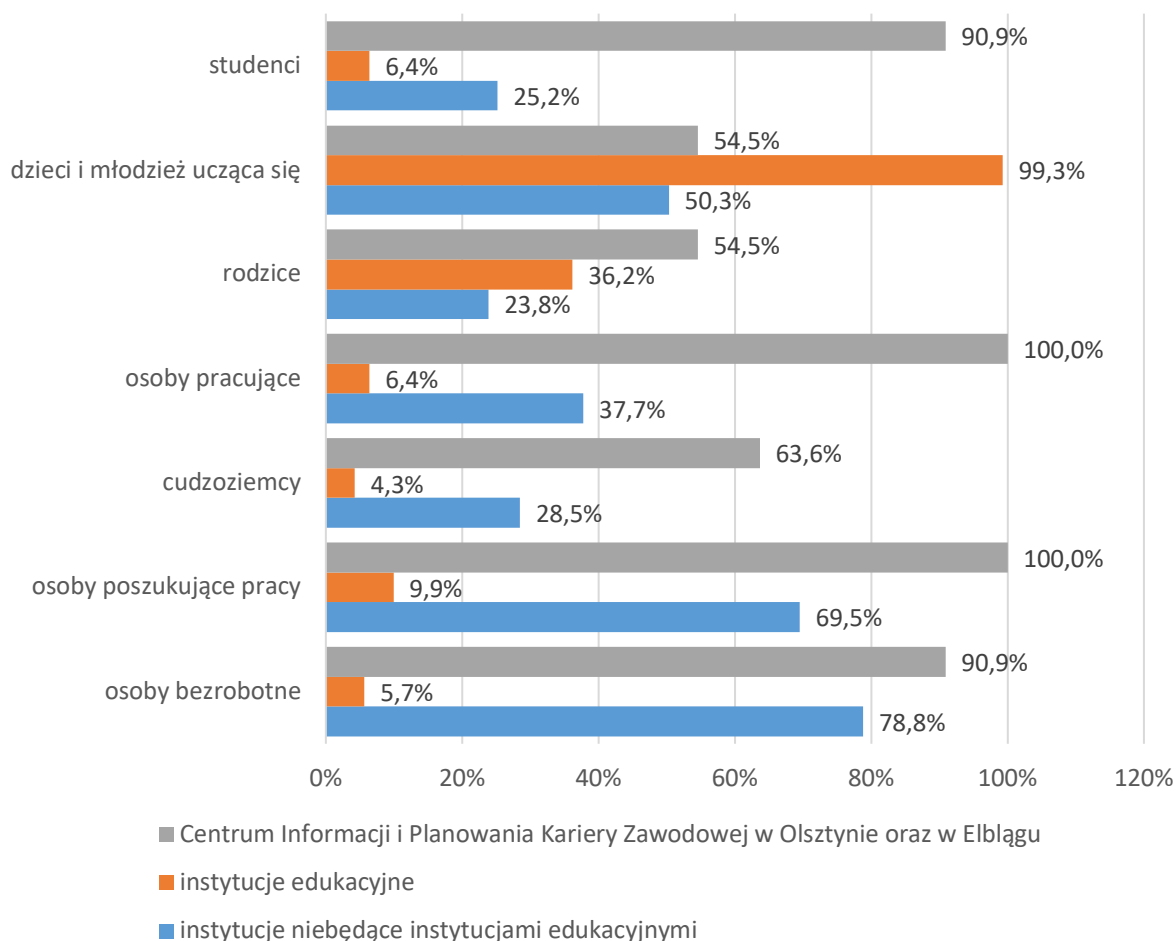


pytanie wielokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Niemal wszyscy przedstawiciele instytucji edukacyjnych (99,3%) pracują w obszarze doradztwa zawodowego z dziećmi i młodzieżą, a 36,2% z nich – z rodzicami. Z kolei największą część przedstawicieli instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi wspiera w obszarze doradztwa zawodowego osoby bezrobotne (78,8%), a następnie poszukujące pracy (69,5%). Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu realizuje usługi w zakresie doradztwa zawodowego przede wszystkim dla osób pracujących (100,0% badanych z tych podmiotów), poszukujących pracy (100,0%), studentów (90,9%) oraz osób bezrobotnych (90,9%)

Wykres 11 Klienci, z którymi pracują uczestnicy badania w obszarze doradztwa zawodowego według kategorii reprezentowanych podmiotów

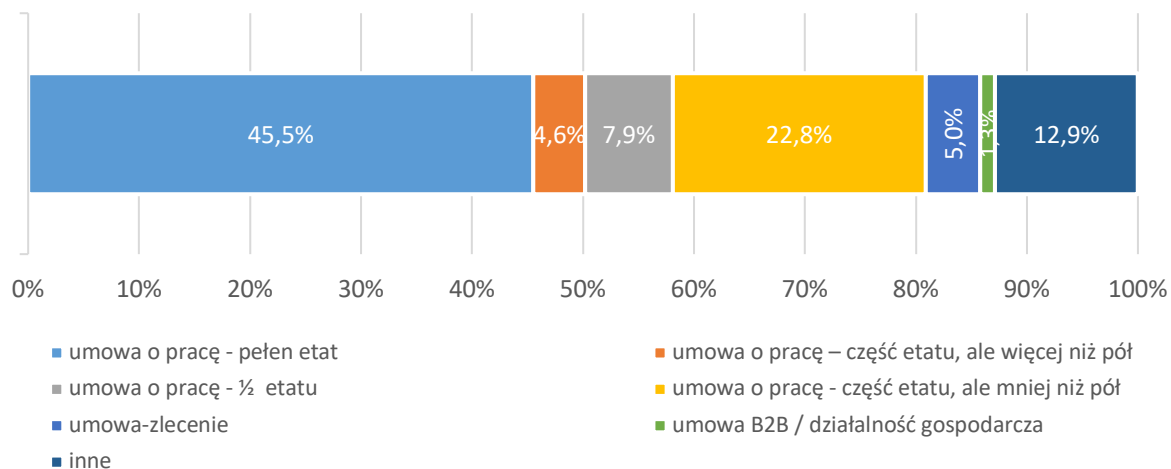


pytanie wielokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Prawie połowa (45,5%) badanych doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim zatrudniona jest na umowę o pracę na pełen etat. Kolejne 22,8% badanych jest zatrudnionych na umowę o pracę, ale na mniej niż pół etatu. Odnotowano aż 41 odpowiedzi „inne” dla omawianego pytania. Część z nich dotyczyła działalności gospodarczej – dołączono je do odpowiedzi „umowa B2B/działalność gospodarcza”. Pozostałe odpowiedzi dotyczyły: kilku godzin tygodniowo pracy w szkole jako doradca, godzin ponadwymiarowych, realizacji doradztwa zawodowego w ramach obowiązków szkolnego pedagoga czy psychologa, wolontariatu, zajęć dodatkowych – także niepłatnych. Większość odpowiedzi „inne” (64,1%) pochodziła od przedstawicieli instytucji edukacyjnych, w szczególności szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

Wykres 12 Forma zatrudnienia jako doradca zawodowy lub specjalista zajmujący się doradztwem zawodowym uczestników badania



pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Tabela ilustruje zróżnicowanie form zatrudnienia doradców zawodowych w zależności od kategorii pracodawcy. W przypadku instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi prawie 60% doradców zawodowych i osób zajmujących się doradztwem zawodowym realizuje zadania z tego zakresu na podstawie umowy o pracę na pełen etat, podczas gdy dotyczy to jedynie 26,2% przedstawicieli podmiotów edukacyjnych, w których 40,4% osób realizuje zadania związane z doradztwem zawodowym na mniej niż pół etatu. Widoczny jest także znaczny udział wcześniej opisanej odpowiedzi „inne” w strukturze odpowiedzi (17,7%) w tej kategorii podmiotów. W instytucjach edukacyjnych nieczęstym zjawiskiem jest praca wyłącznie w obszarze doradztwa zawodowego.

Tabela 3 Forma zatrudnienia jako doradca zawodowy lub specjalista zajmujący się doradztwem zawodowym uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów

	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu	instytucje edukacyjne	instytucje niebędące instytucjami edukacyjnymi
umowa o pracę - pełen etat	100,0%	26,2%	59,6%
umowa o pracę – część etatu, ale więcej niż pół	0,0%	3,5%	6,0%
umowa o pracę - ½ etatu	0,0%	10,6%	6,0%
umowa o pracę - część etatu, ale mniej niż pół	0,0%	40,4%	7,9%
umowa-zlecenie	0,0%	0,7%	9,3%
umowa B2B / działalność gospodarcza	0,0%	0,7%	2,0%
inne	0,0%	17,7%	9,3%

na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

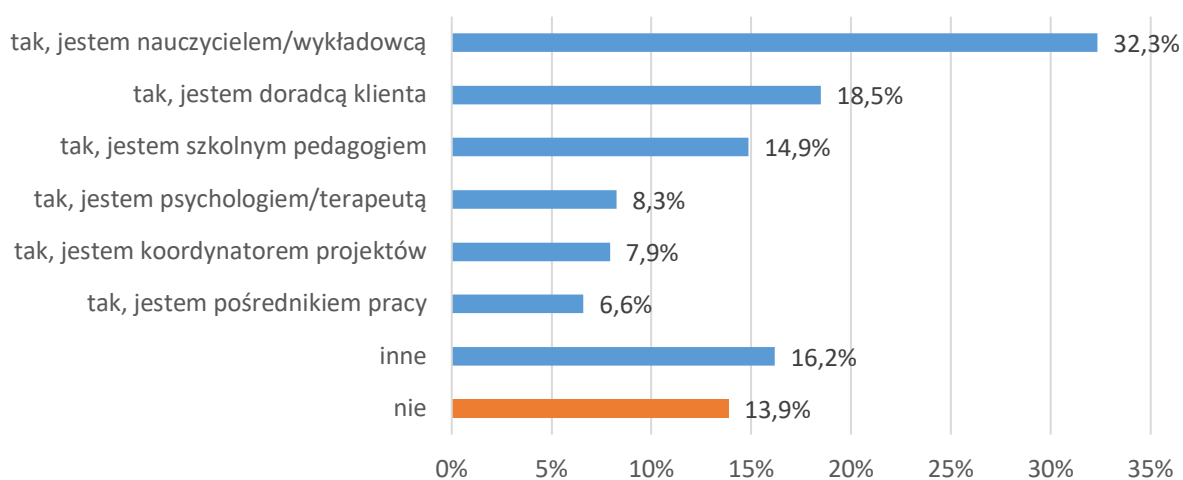
na ciemnozielono – powyżej 80% odpowiedzi

pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Jedynie 13,9% respondentów badania nie pełni innych funkcji poza pracą w obszarze doradztwa zawodowego. Pozostałe osoby wykonują dodatkowo pracę nauczyciela/wykładowcy (32,3%), doradcy klienta (18,5%) czy szkolnego pedagoga (14,9%). Wśród odpowiedzi „inne”, zaznaczonej przez 16,2% ankietowanych, znalazły się takie jak: dyrektor, stanowisko kierownicze, pracownik administracyjny, trener pracy czy logopeda.

Wykres 13 Inne realizowane funkcje poza pracą w obszarze doradztwa zawodowego uczestników badania

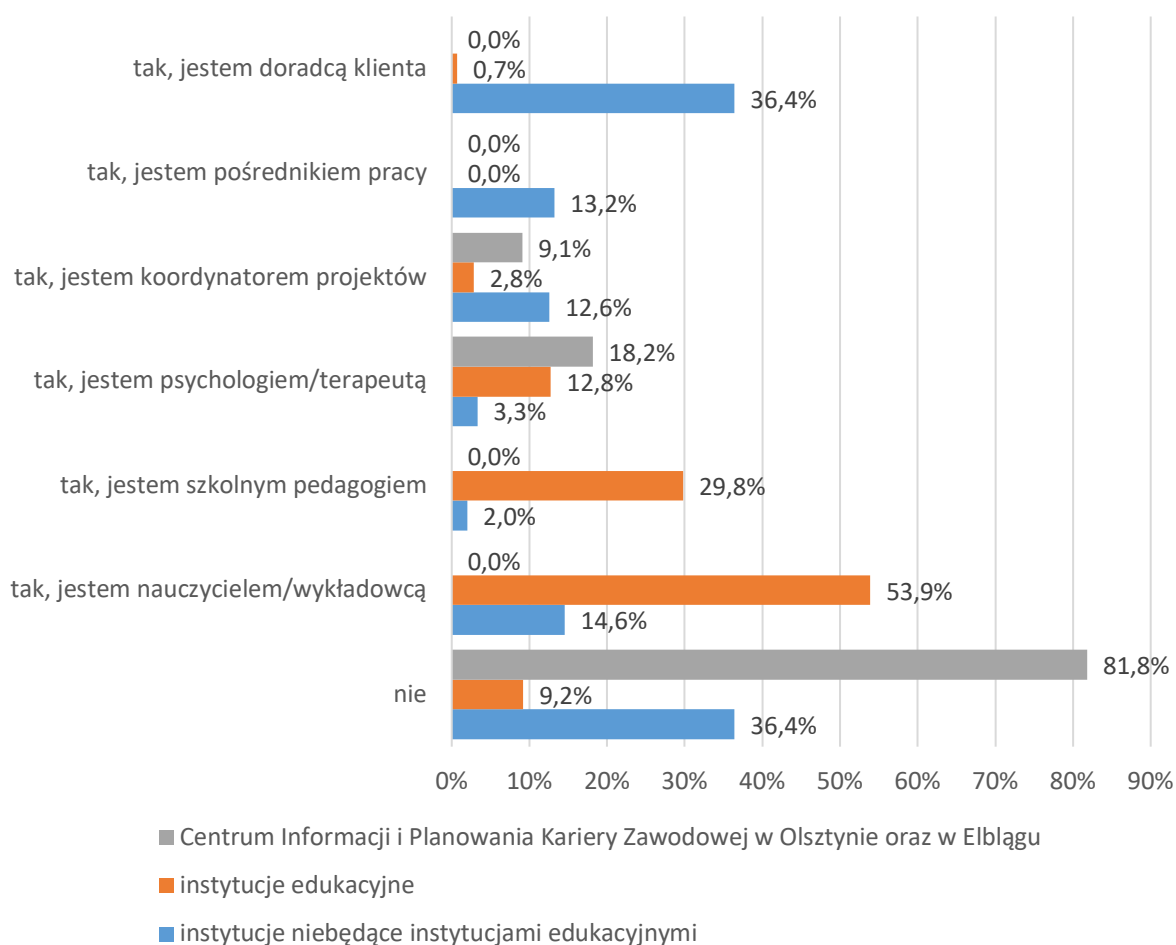


pytanie wielokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Jedynie 9,2% przedstawicieli instytucji edukacyjnych nie łączy pracy w ramach doradztwa zawodowego z pracą w innym charakterze. Dla porównania w instytucjach niebędących instytucjami edukacyjnymi to 36,4%, a w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu – 81,8%. Przedstawiciele instytucji edukacyjnych w ponad połowie (53,9%) poza wykonywaniem pracy w obszarze doradztwa zawodowego są dodatkowo nauczycielami/wykładowcami, a w 29,8% - także szkolnymi pedagogami. W instytucjach niebędących instytucjami edukacyjnymi pracę w obszarze doradztwa zawodowego łączy się najczęściej z byciem doradcą klienta (w przypadku 36,4% respondentów z tych podmiotów).

Wykres 14 Inne realizowane funkcje poza pracą w obszarze doradztwa zawodowego uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów

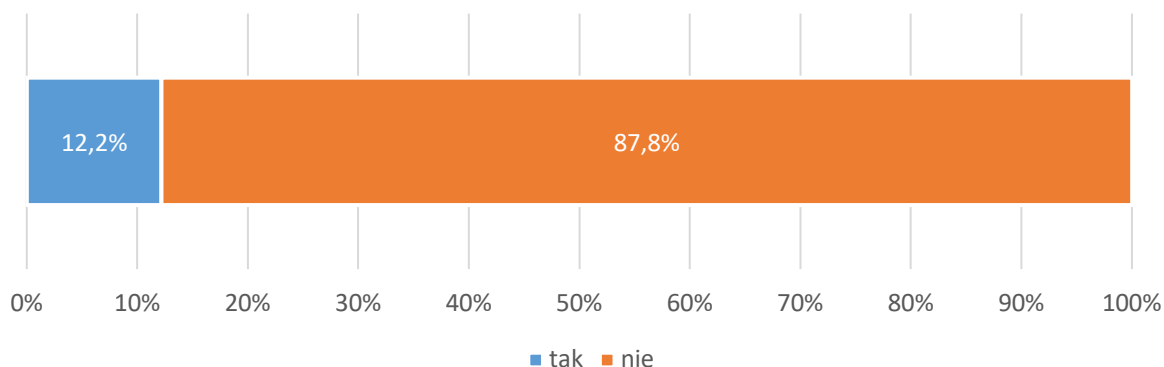


pytanie wielokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Wykonywanie pracy z zakresu doradztwa zawodowego w więcej niż jednym podmiocie dotyczy 12,2% uczestników badania. To najczęściej przedstawiciele szkół podstawowych, ponadpodstawowych i powiatowych urzędów pracy. W przypadku przedstawicieli szkół tymi dodatkowymi podmiotami są inne placówki edukacyjne, a w przypadku osób reprezentujących powiatowe urzędy pracy – podmioty systemu pomocy społecznej, zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności, a także jest to praca przy projektach unijnych.

Wykres 15 Wykonywanie pracy z zakresu doradztwa zawodowego przez uczestników badania w innych podmiotach



pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

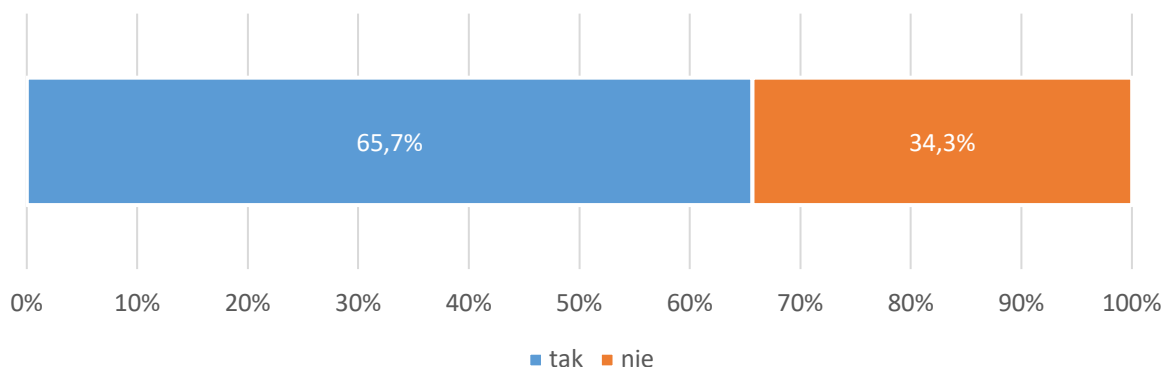
Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Podsumowując, badani doradcy zawodowi i inni specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim posiadają najczęściej długi, kilkudziesięcioletni staż pracy ogółem, ale relatywnie krótki czas pracy w obszarze doradztwa zawodowego. Respondenci wykonują pracę w omawianym obszarze najczęściej na umowę o pracę na pełen etat, ale też duża część z nich na podstawie umowy o pracę w wymiarze mniej niż pół etatu. To ostatnie dotyczy przede wszystkim przedstawicieli instytucji edukacyjnych. Warto podkreślić specyfikę tej grupy respondentów badania. Oni ponadto dzielą często pracę w zakresie doradztwa zawodowego z innymi obowiązkami (nauczyciela, pedagoga szkolnego) czy pracują w więcej niż jednym podmiocie.

5.3 Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w latach 2017-2023

Większość, bo 65,7% przebadanych doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim, podnosiło swoje kwalifikacje w obszarze doradztwa zawodowego w latach 2017-2023.

Wykres 16 Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w zakresie doradztwa zawodowego w latach 2017-2023 przez uczestników badania



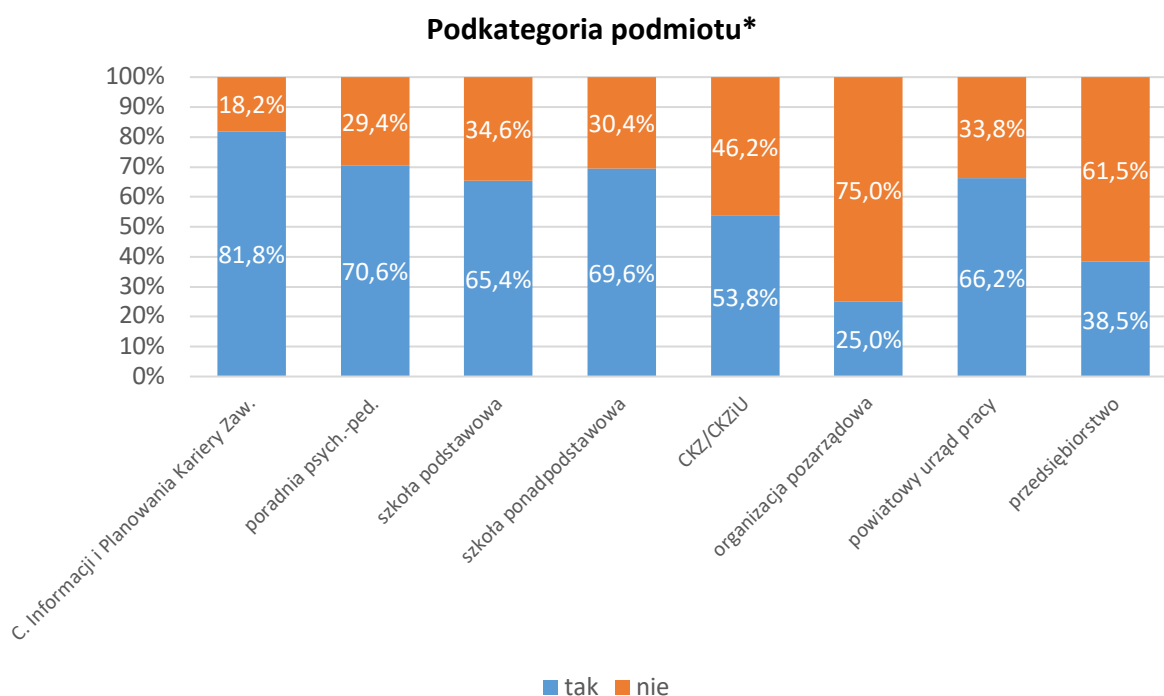
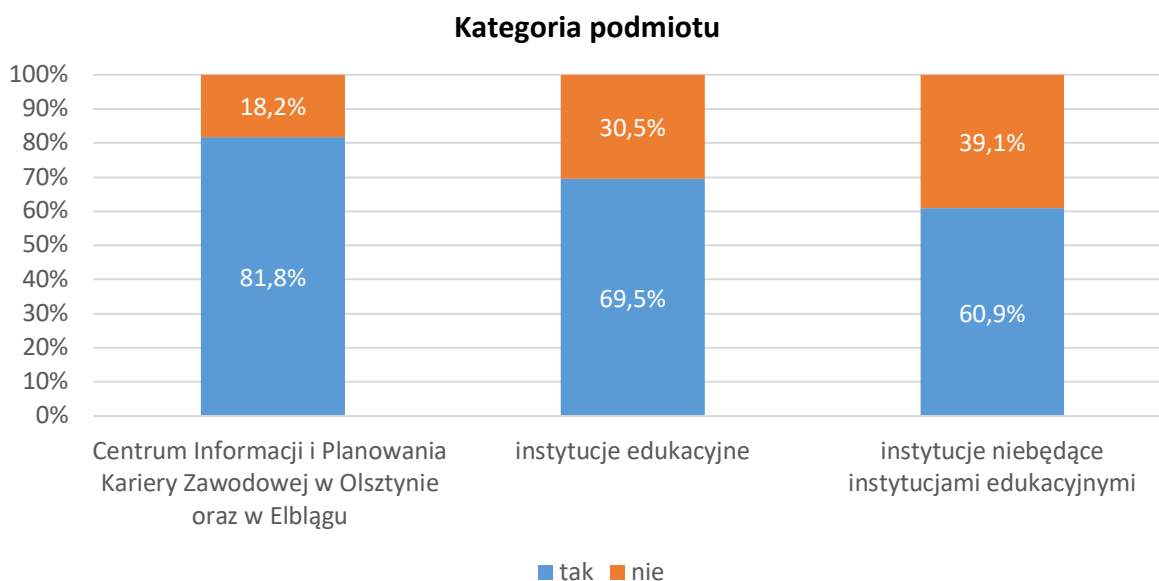
pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Kobiety podnosiły swoje kwalifikacje z zakresu doradztwa zawodowego częściej niż mężczyźni – dokonało tego w latach 2017-2023 68,0% kobiet, a jedynie 48,6% mężczyzn. Częściej decydowały się na podniesienie kwalifikacji zawodowych w omawianym obszarze osoby po 40. roku życia niż młodsze. Doradcy zawodowi i inni specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym zatrudnieni w instytucjach edukacyjnych nieco częściej (69,5%) niż doradcy z instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi (60,9%) decydowali się na podnoszenie kwalifikacji zawodowych w latach 2017-2023, z kolei aż 81,8% doradców zawodowych z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu podniosło swoje kwalifikacje zawodowe we wskazanym okresie. Odnosząc się do podkategorii podmiotów, ponad 60% osób reprezentujących poradnie psychologiczno-pedagogiczne, szkoły podstawowe i ponadpodstawowe oraz powiatowe urzędy pracy zdecydowało się na podniesienie kwalifikacji zawodowych w zakresie doradztwa zawodowego w ostatnim czasie. Najmniejszy odsetek podnosił kwalifikacje zawodowe w omawianym obszarze w przypadku przedstawicieli organizacji pozarządowych (25,0%) i przedsiębiorstw (38,5%).

Wykres 17 Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w zakresie doradztwa zawodowego w latach 2017-2023 przez uczestników badania według płci, wieku, miejsca zamieszkania, kategorii i podkategorii reprezentowanych podmiotów





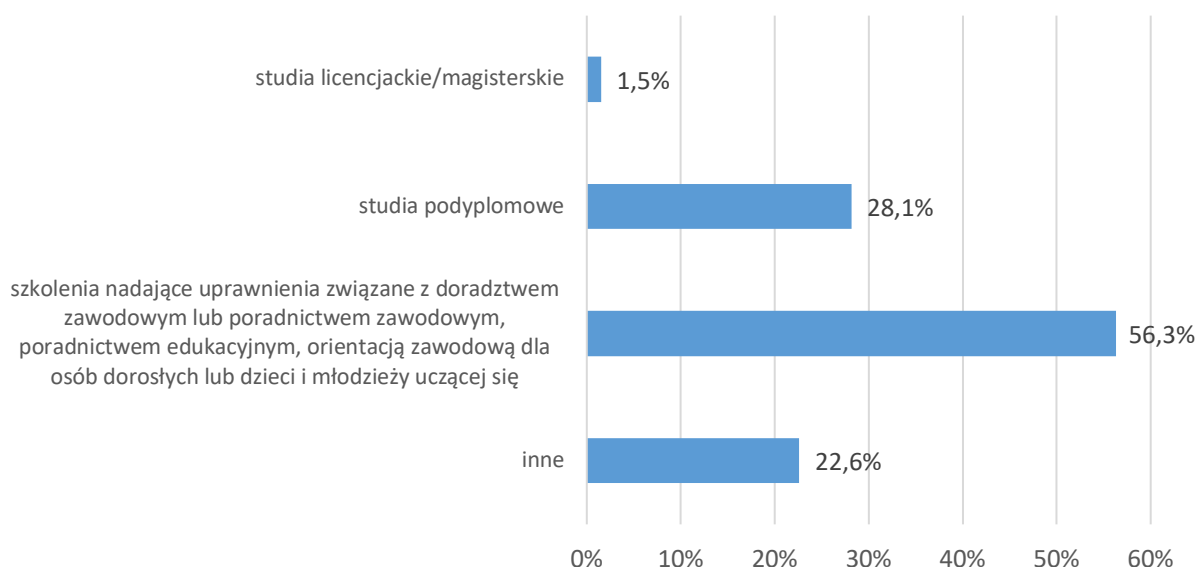
*N = 227 - tylko podmioty z liczbą odpowiedzi pow. 10

pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Ponad połowa (56,3%) uczestników badania, którzy w latach 2017-2023 podnosili kwalifikacje zawodowe w zakresie doradztwa zawodowego, realizowała to w formie szkoleń nadających uprawnienia związane z doradztwem zawodowym lub poradnictwem zawodowym, poradnictwem edukacyjnym, orientacją zawodową dla osób dorosłych lub dzieci i młodzieży uczącej się. Studia podyplomowe w tym zakresie ukończyło 28,1% z nich, a 1,5% - studia licencjackie lub magisterskie. Wśród odpowiedzi „inne” znalazły się inne szkolenia, konferencje, seminaria, warsztaty, kursy, spotkania sieci doradców i samokształcenie.

Wykres 18 Formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych w zakresie doradztwa zawodowego realizowane przez uczestników badania w latach 2017-2023

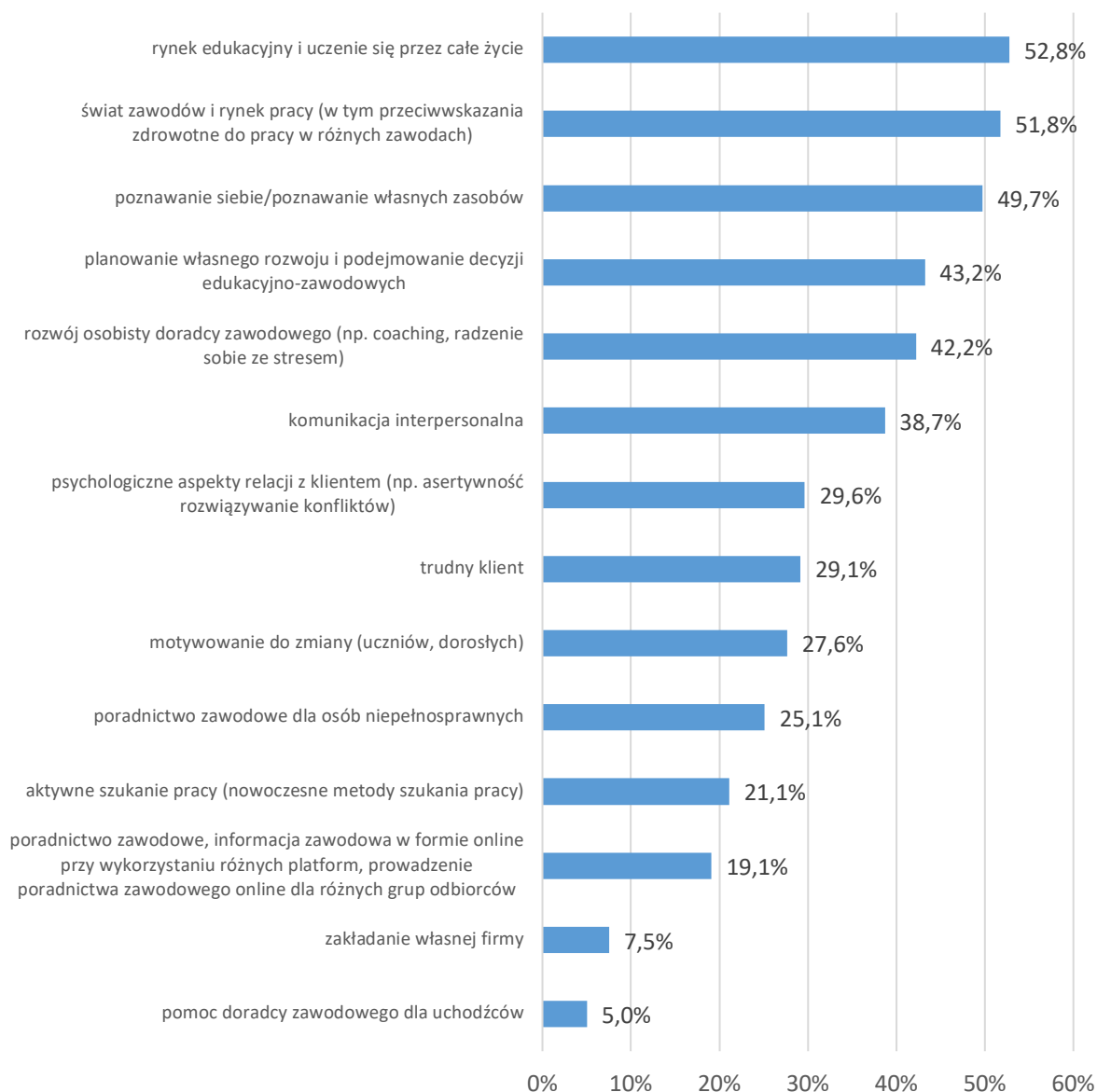


pytanie wielokrotnego wyboru, N = 199

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Najczęściej wskazywane obszary tematyczne, w jakich badani podnosili swoje kwalifikacje zawodowe w zakresie doradztwa zawodowego w ostatnich latach to rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie (wybór 52,8% respondentów podnoszących kwalifikacje zawodowe w zakresie doradztwa zawodowego w latach 2017-2023), świat zawodów i rynek pracy - w tym przeciwwskazania zdrowotne do pracy w różnych zawodach (51,8%) oraz poznawanie siebie/poznawanie własnych zasobów (49,7%). Warto przeanalizować, w jakiej tematyce respondenci najrzadziej podnosili swoje kompetencje zawodowe w zakresie doradztwa zawodowego – mniej niż 20% badanych wskazało na poradnictwo zawodowe w formie online, zakładanie własnej firmy i pomoc doradcy zawodowego dla uchodźców.

Wykres 19 Obszary tematyczne podnoszenia kwalifikacji zawodowych w zakresie doradztwa zawodowego realizowane przez uczestników badania w latach 2017-2023



pytanie wielokrotnego wyboru, N = 199

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

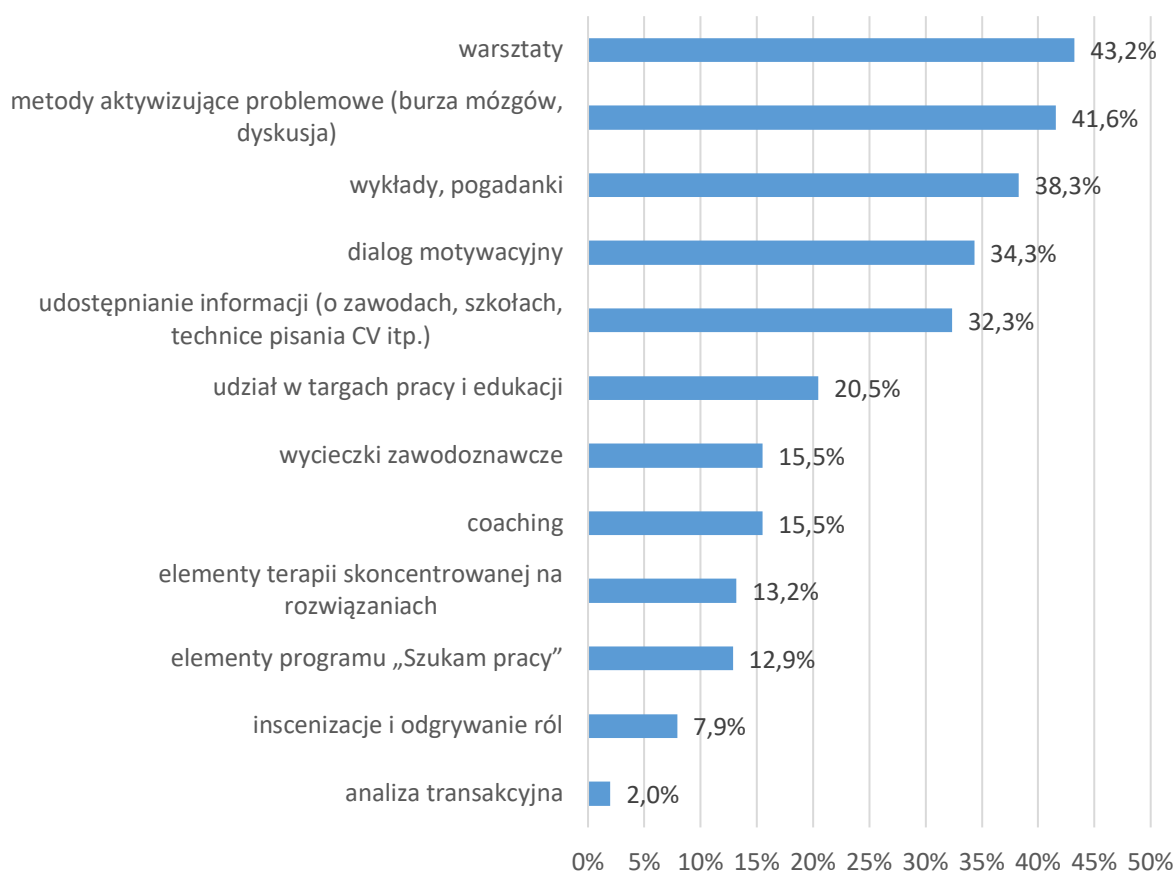
Podsumowując, w ostatnich latach doradcy zawodowi i specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim w dużej części podnosili swoje kwalifikacje w zakresie doradztwa zawodowego. Decydowali się oni na dokształcanie najczęściej w formie szkoleń, ale także studiów podyplomowych. Uczestników badania najczęściej interesowała tematyka rynku edukacyjnego, rynku pracy, świata zawodów oraz poznawania siebie i własnych zasobów, a najrzadziej – poradnictwa zawodowego online, zakładania własnej firmy i pomocy doradcy zawodowego dla uchodźców.

6. Codzienna praca doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym

6.1 Sposób pracy, wykorzystywane metody i narzędzia

Badani doradcy zawodowi i inni specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim wskazywali 3 najczęściej stosowane przez nich formy pracy. Największą część respondentów zaznaczała odpowiedzi: „warsztaty” (43,2%), „metody aktywizujące problemowo” (41,6%) oraz „wykłady, pogadanki” (38,3%).

Wykres 20 Najczęściej stosowane formy pracy w codziennej pracy zawodowej uczestników badania



pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Obserwuje się zróżnicowanie form pracy stosowanych przez badanych w zależności od kategorii reprezentowanych przez nich podmiotów. W Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu największą część uczestników badania wykorzystuje elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach (54,5%), elementy programu „Szukam pracy” oraz warsztaty (45,5%). W instytucjach edukacyjnych najpopularniejszymi formami pracy są z kolei metody aktywizujące problemowo - burza mózgów, dyskusja (stosowane przez 55,3% respondentów tej grupy), wykłady, pogadanki

(45,4%) oraz warsztaty (44,7%). Osoby zajmujące się doradztwem zawodowym w instytucjach niebędących instytucjami edukacyjnymi najczęściej wykorzystują natomiast dialog motywacyjny (45,7%), warsztaty (41,7%) oraz wykłady, pogadanki (32,5%). Tym samym warsztaty są najczęściej wykorzystywaną formą pracy doradcy zawodowego, bez względu na miejsce wykonywania pracy w tym charakterze.

Tabela 4 Najczęściej stosowane formy pracy w codziennej pracy zawodowej uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów

	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu	instytucje edukacyjne	instytucje niebędące instytucjami edukacyjnymi
dialog motywacyjny	36,4%	22,0%	45,7%
coaching	27,3%	7,8%	21,9%
analiza transakcyjna	9,1%	0,7%	2,6%
elementy programu „Szukam pracy”	45,5%	0,7%	21,9%
elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach	54,5%	6,4%	16,6%
metody aktywizujące problemowe (burza mózgów, dyskusja)	18,2%	55,3%	30,5%
inscenizacje i odgrywanie ról	0,0%	13,5%	3,3%
wykłady, pogadanki	27,3%	45,4%	32,5%
warsztaty	45,5%	44,7%	41,7%
udostępnianie informacji (o zawodach, szkołach, technice pisania CV itp.)	27,3%	36,2%	29,1%
wycieczki zawodoznawcze	0,0%	28,4%	4,6%
udział w targach pracy i edukacji	0,0%	25,5%	17,2%

na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Przeanalizowano, czy stosowane formy pracy różnią się znacząco w zależności od wieku doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym. Można zauważyć, że z wiekiem spada zainteresowanie wykorzystywaniem dialogu motywacyjnego czy coachingu w pracy w obszarze doradztwa zawodowego (to chętniej stosowane formy pracy u młodszych respondentów badania, za wyjątkiem grupy 18-29 lat, jednakże w tej grupie wiekowej zebrano odpowiedzi od jedynie 5 osób, co może zaburzać wyniki). Z wiekiem rośnie z kolei odsetek badanych wykorzystujących warsztaty, udostępnianie informacji czy udział w targach pracy i edukacji. Także wykłady i pogadanki – mimo, że stanowią jedno z najważniejszych form pracy we wszystkich grupach wiekowych – zauważalnie częściej są stosowane przez osoby w wieku 50 lat i więcej (47,7% respondentów) niż młodszych. Młodzi chętniej stosują elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach czy programu „Szukam pracy”.

Tabela 5 Najczęściej stosowane formy pracy w codziennej pracy zawodowej uczestników badania według ich wieku

	18-29 lat	30-39 lat	40-49 lat	50 lat i więcej
dialog motywacyjny	60,0%	43,1%	36,8%	26,1%
coaching	0,0%	21,6%	16,9%	11,7%
analiza transakcyjna	0,0%	0,0%	0,7%	4,5%
elementy programu „Szukam pracy”	0,0%	15,7%	15,4%	9,0%
elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach	0,0%	15,7%	18,4%	6,3%
metody aktywizujące problemowe (burza mózgów, dyskusja)	40,0%	35,3%	46,3%	38,7%
inscenizacje i odgrywanie ról	40,0%	5,9%	8,1%	7,2%
wykłady, pogadanki	60,0%	35,3%	30,9%	47,7%
warsztaty	0,0%	33,3%	41,9%	51,4%
udostępnianie informacji (o zawodach, szkołach, technice pisania CV itp.)	60,0%	29,4%	28,7%	36,9%
wycieczki zawodoznawcze	0,0%	15,7%	15,4%	16,2%
udział w targach pracy i edukacji	40,0%	15,7%	19,9%	22,5%

na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Przeanalizowano odpowiedzi na omawiane pytanie także w odniesieniu do stażu pracy jako doradca zawodowy lub specjalista zajmujący się doradztwem zawodowym respondentów badania. Im dłuższy staż pracy tym większa część respondentów stosuje analizę transakcyjną, coaching i warsztaty w swojej pracy zawodowej, z kolei mniejsza część - metody aktywizujące problemowe (burza mózgów, dyskusja), inscenizacje i odgrywanie ról i wycieczki zawodoznawcze. Im dłuższy staż pracy tym większa część badanych stosuje bardziej nowoczesne czy zaawansowane formy pracy.

Tabela 6 Najczęściej stosowane formy pracy w codziennej pracy zawodowej uczestników badania według ich stażu pracy jako doradca zawodowy lub specjalista zajmujący się doradztwem zawodowym

	do 5 lat	6-15 lat	16-25 lat	powyżej 26 lat
dialog motywacyjny	33,3%	34,2%	33,3%	46,7%
coaching	13,9%	17,5%	13,6%	20,0%
analiza transakcyjna	0,9%	0,9%	4,5%	6,7%
elementy programu „Szukam pracy”	4,6%	17,5%	18,2%	13,3%
elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach	7,4%	15,8%	19,7%	6,7%
metody aktywizujące problemowe (burza mózgów, dyskusja)	47,2%	37,7%	42,4%	26,7%
inscenizacje i odgrywanie ról	9,3%	9,6%	4,5%	0,0%
wykłady, pogadanki	38,0%	37,7%	34,8%	60,0%
warsztaty	34,3%	41,2%	56,1%	66,7%

udostępnianie informacji (o zawodach, szkołach, technice pisania CV itp.)	35,2%	34,2%	24,2%	33,3%
wycieczki zawodoznawcze	18,5%	18,4%	9,1%	0,0%
udział w targach pracy i edukacji	25,9%	18,4%	19,7%	0,0%

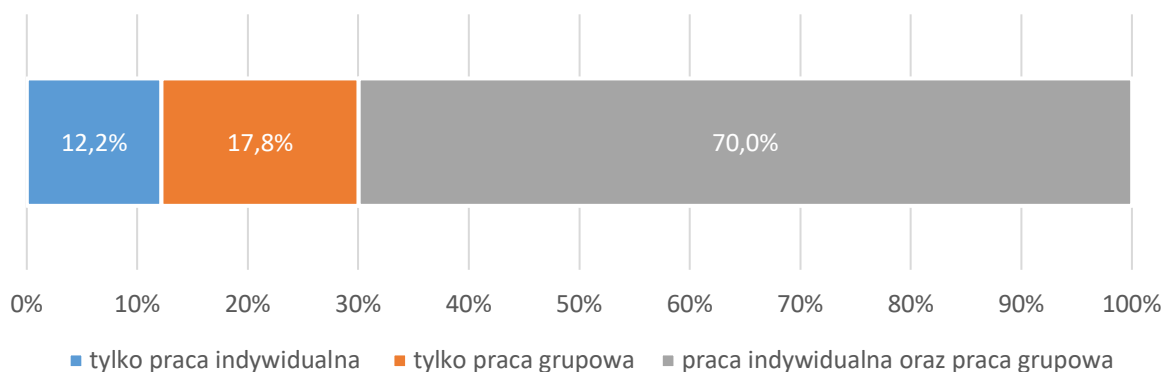
na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Największa część badanych (70,0%) realizuje pracę w zakresie doradztwa zawodowego zarówno w formie pracy indywidualnej, jak i grupowej. Wymaga to od nich zatem szerokiego spojrzenia na pracę doradcy zawodowego i potencjalnie konieczności stosowania różnych narzędzi i form pracy.

Wykres 21 Sposób pracy (praca indywidualna i/lub grupowa) w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania

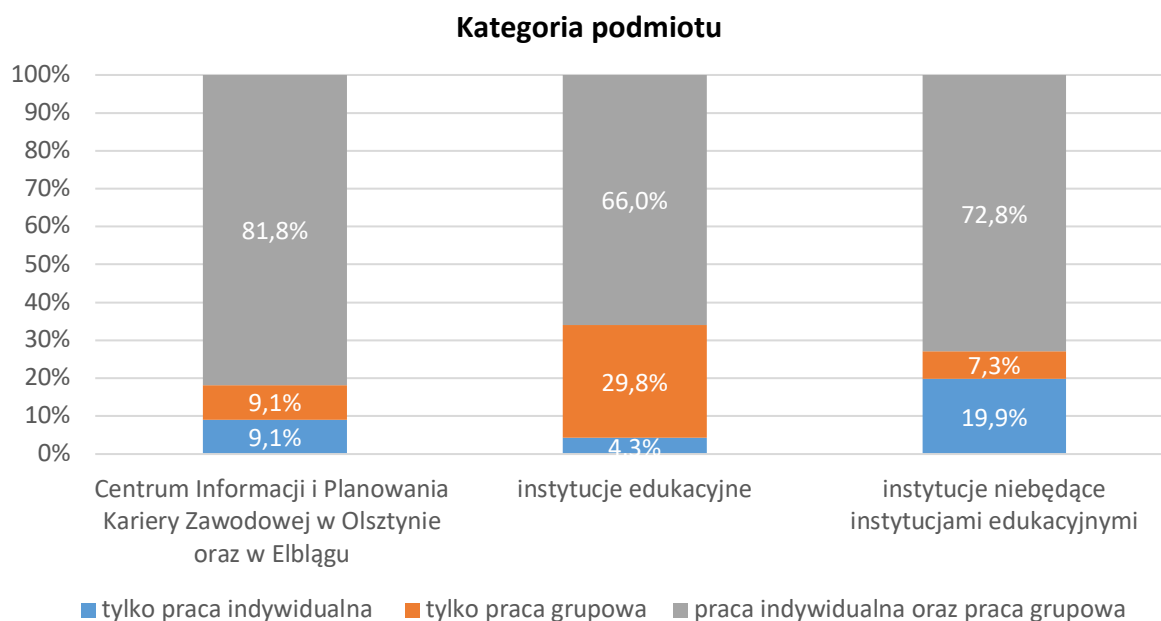


pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Wśród pracowników instytucji edukacyjnych prawie co trzeci respondent (29,8%) realizuje jedynie pracę grupową w zakresie doradztwa zawodowego. Dotyczy to aż 50,0% przedstawicieli szkół podstawowych. Z kolei przedstawiciele instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi w większej części niż pozostałych (19,9%) realizują jedynie pracę indywidualną. Dotyczy to prawie połowy (46,2%) przedstawicieli przedsiębiorstw.

Wykres 22 Sposób pracy (praca indywidualna i/lub grupowa) w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów



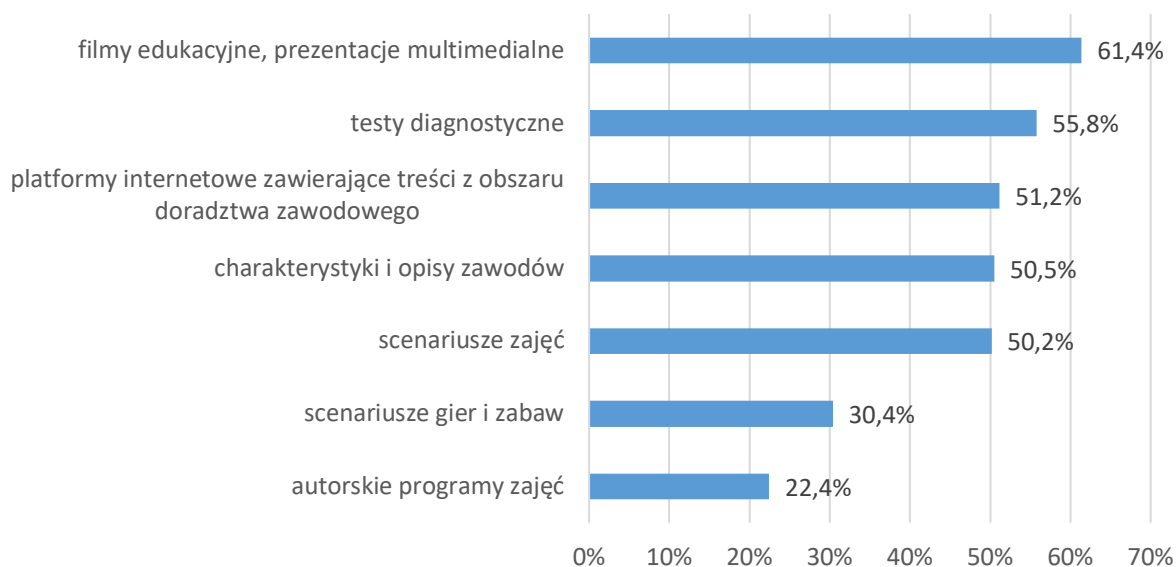
pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

U osób, które wykonują zarówno pracę indywidualną, jak i grupową, sprawdzono, jaką część ich pracy stanowi każdy z tych sposobów. Z 212 osób, które wskazały, że pracują zarówno indywidualnie, jak i grupowo w zakresie doradztwa zawodowego, 180 udzieliło odpowiedzi, które umożliwiają analizę danych w tym zakresie. Obliczono średnią z udziałów dla pracy indywidualnej i grupowej z tych 180 odpowiedzi. Według wyników wskazanych obliczeń, 54,7% czasu badanych osób zajmujących się doradztwem zawodowym zarówno indywidualnie, jak i grupowo przeznaczone jest na pracę indywidualną, a 45,3% - na pracę grupową.

Badani doradcy zawodowi i specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim wskazywali wykorzystywane przez nich narzędzia pracy. Najczęściej zaznaczaną odpowiedzią (przez 61,4% respondentów) były filmy edukacyjne i prezentacje multimedialne, a następnie testy diagnostyczne (55,8%) i platformy internetowe zawierające treści z obszaru doradztwa zawodowego (51,2%).

Wykres 23 Narzędzia wykorzystywane w codziennej pracy zawodowej uczestników badania

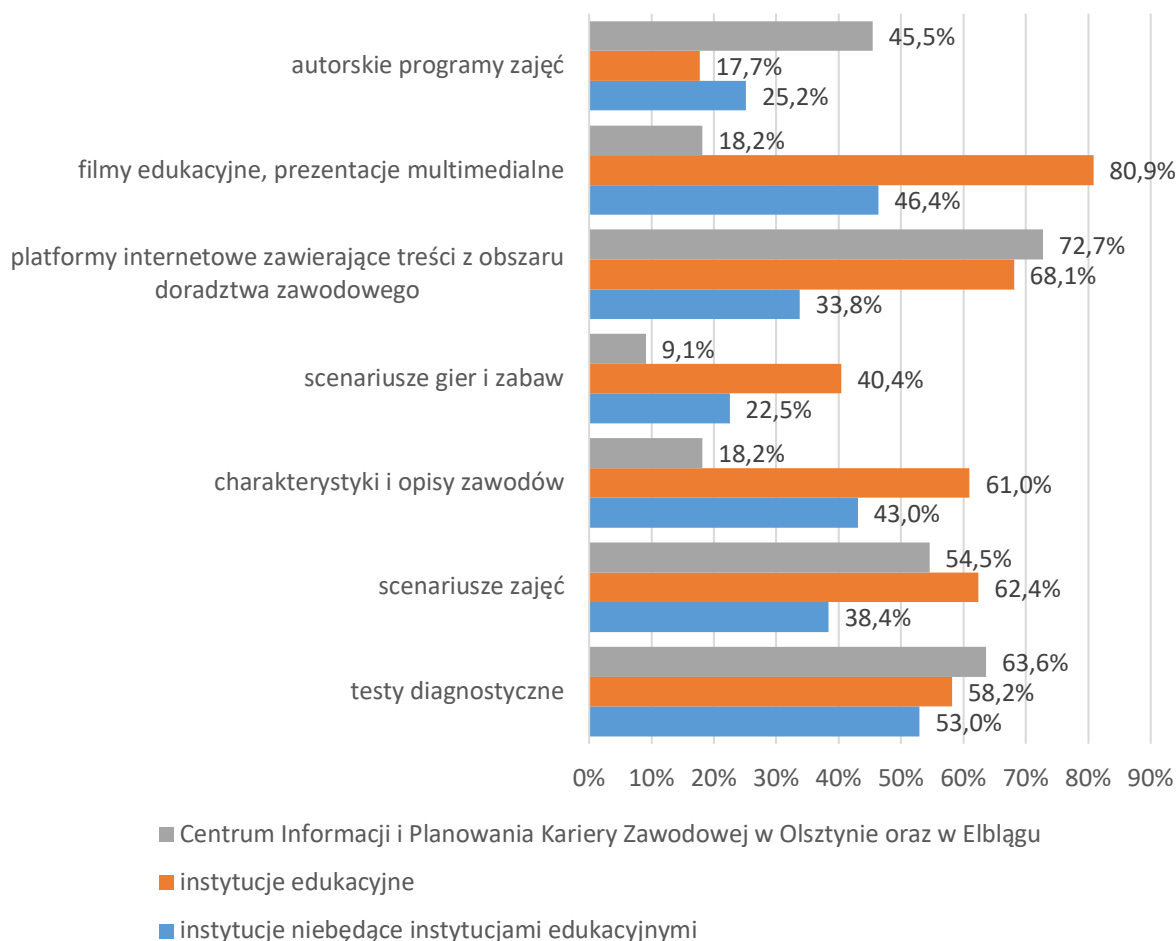


pytanie wielokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Filmy edukacyjne i prezentacje multimedialne są szczególnie popularne wśród przedstawicieli instytucji edukacyjnych – korzysta z nich 80,9% doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym z tych podmiotów. Reprezentanci tych podmiotów chętniej niż inni korzystają z platform internetowych zawierających treści z obszaru doradztwa zawodowego, scenariuszy gier i zabaw, charakterystyk i opisów zawodu czy scenariuszy zajęć. W instytucjach niebędących instytucjami edukacyjnymi najpopularniejszym narzędziem są testy diagnostyczne (stosowane przez 53,0% respondentów z tych podmiotów). Reprezentanci Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz Elblągu najczęściej wykorzystują z kolei platformy internetowe (72,7%), testy diagnostyczne (63,6%), scenariusze zajęć (54,5%) oraz autorskie programy zajęć (45,5%)

Wykres 24 Narzędzia wykorzystywane w codziennej pracy zawodowej uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów



pytanie wielokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Przeanalizowano dodatkowo, czy wykorzystywane narzędzia pracy różnią się znacząco w zależności od wieku doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym. Starsi respondenci częściej niż młodszy wykorzystują takie narzędzia jak scenariusze zajęć czy charakterystyki i opisy zawodów, rzadziej zaś – testy diagnostyczne czy autorskie programy zajęć. Relatywnie wysoki odsetek przedstawicieli grupy wiekowej 50 lat i więcej wykorzystuje filmy edukacyjne i prezentacje multimedialne (63,1%). Ponad połowa badanych z tej grupy korzysta także z platform internetowych zawierających treści z obszaru doradztwa zawodowego (53,2%). Najmniej zainteresowaną tymi narzędziami grupą są z kolei osoby w wieku 30-39 lat. Technologia zatem nie jest znaczącą barierą dla osób powyżej 50 lat w codziennej pracy jako doradca zawodowy, a przez osoby w wieku 30-39 lat nie jest z kolei tak powszechnie wykorzystywana, jak można by domniemywać.

Tabela 7 Narzędzia wykorzystywane w codziennej pracy zawodowej uczestników badania według ich wieku

	18-29 lat	30-39 lat	40-49 lat	50 lat i więcej
testy diagnostyczne	60,0%	56,9%	58,1%	52,3%
scenariusze zajęć	40,0%	37,3%	51,5%	55,0%
charakterystyki i opisy zawodów	60,0%	33,3%	52,2%	55,9%
scenariusze gier i zabaw	40,0%	23,5%	33,1%	29,7%
platformy internetowe zawierające treści z obszaru doradztwa zawodowego	60,0%	39,2%	53,7%	53,2%
filmy edukacyjne, prezentacje multimedialne	80,0%	54,9%	61,8%	63,1%
autorskie programy zajęć	20,0%	23,5%	25,7%	18,0%

na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

na ciemnozielono – powyżej 80% odpowiedzi

pytanie wielokrotnego wyboru, N = 303

Pod kątem wykorzystywanych narzędzi w codziennej pracy zawodowej na tle ogółu respondentów wyróżniają się mieszkańcy miast pow. 100 tys. mieszkańców, wyraźnie rzadziej wykorzystujący scenariusze zajęć, charakterystyki i opisy zawodów, scenariusze gier i zabaw i filmy edukacyjne oraz prezentacje multimedialne, a częściej – autorskie programy zajęć. Podobnie, choć różnice nie są aż tak znaczące i dotyczą nie wszystkich wymienionych narzędzi, wygląda sytuacja w przypadku mieszkańców miast o populacji 20-50 tys. mieszkańców.

Tabela 8 Narzędzia wykorzystywane w codziennej pracy zawodowej uczestników badania według ich miejsca zamieszkania

	wieś	miasto do 20 tys. mieszkańców	miasto 20-50 tys. mieszkańców	miasto 50-100 tys. mieszkańców	miasto pow. 100 tys. mieszkańców
testy diagnostyczne	48,6%	67,3%	48,6%	50,0%	52,1%
scenariusze zajęć	54,1%	58,4%	45,7%	60,0%	34,2%
charakterystyki i opisy zawodów	54,1%	57,4%	31,4%	60,0%	43,8%
scenariusze gier i zabaw	36,5%	39,6%	25,7%	35,0%	12,3%
platformy internetowe zawierające treści z obszaru doradztwa zawodowego	55,4%	50,5%	48,6%	55,0%	47,9%
filmy edukacyjne, prezentacje multimedialne	66,2%	66,3%	68,6%	55,0%	47,9%
autorskie programy zajęć	17,6%	20,8%	25,7%	15,0%	30,1%

na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

na ciemnozielono – powyżej 80% odpowiedzi

pytanie wielokrotnego wyboru, N = 303

W ramach pytań otwartych poproszono respondentów o skonkretyzowanie niektórych narzędzi, z których korzystają.

W odniesieniu do testów diagnostycznych respondenci wymieniali takie testy jak:

- testy psychologiczne (np. testy osobowości, samooceny, inteligencji itp.):
 - 16 personalities;
 - APIS – P;
 - APIS – Z;
 - Barometr Zawodów;
 - Formalna Charakterystyka Zachowania - Kwestionariusz Temperamentu;
 - Kwestionariusz Nastawień Intrapersonalnych i Interpersonalnych;
 - Kwestionariusz Osobowości i Myślenia Twórczego;
 - Kwestionariusz Osobowości Zawodowej;
 - Kwestionariusz Temperamentu EAS_D;
 - Kwestionariusz Temperamentu PTS;
 - MSEI - Wielowymiarowy Kwestionariusz Samooceny;
 - NEO-FFI;
 - NEO-PI-R;
 - Popularny Kwestionariusz Inteligencji Emocjonalnej;
 - SES - Skala Samooceny Rosenberga;
 - test inteligencji wielorakiej Howarda Gardnera;
 - test do samooceny;
 - Test Hartmana;
 - Test Hollanda;
 - test na poczucie własnej wartości;
 - Test Osobowości i Zainteresowań;
- testy dotyczące kwestii zawodowych (np. orientacji zawodowej, predyspozycji zawodowych):
 - Bochumski Inwentarz Osobowościowych Wyznaczników Pracy;
 - Diaprezamus;
 - Insightful Profiler™ (iP121);
 - Karty Wyboru PROFESKI;
 - Kompetencjometr;
 - Kotwice Kariery
 - Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych;
 - labirynt zawodów;
 - Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych – MŁOKOZZ;
 - Narzędzie do badania kompetencji NBK;
 - PerformanSe Test ECHO;
 - Profil Zainteresowań Zawodowych;
 - Profil Zainteresowań Zawodowych dla uczniów o obniżonych możliwościach indywidualnych;
 - Test Belbina;

- Test Herzberga;
- test do samobadania zainteresowań zawodowych;
- Test Klimowa;
- Test na przedsiębiorczość;
- Test Zainteresowań Ericha Mitteneckera i Waltera Tomana;
- testy A. Paszkowskiej-Rogacz
- testy zainteresowań i predyspozycji zawodowych
- Vademecum Talentu
- Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji WKP;
- Wstępna Orientacja Zawodowa;
- inne:
 - Inwentarz Motywacji Osiągnięć;
 - Kwestionariusz Kompetencji Społecznych;
 - Kwestionariusz Nadziei na Sukces;
 - Skala Zdolności Specjalnych;
 - role zespołowe;
 - test kompetencji miękkich;
 - test na style podejmowania decyzji;
 - test stylów uczenia się.

Z kolei wśród odpowiedzi dotyczących wykorzystywanych scenariuszy zajęć wymieniano zarówno nazwy scenariuszy, jak i ich źródła:

- scenariusze dotyczące poszukiwania pracy:
 - Aktywne formy poszukiwania pracy;
 - Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej;
- scenariusze dotyczące umiejętności planowania kariery:
 - Co dalej po szkole podstawowej;
 - Jak zaplanować przyszłość edukacyjno-zawodową;
 - Zawody w moim najbliższym otoczeniu;
- scenariusze dotyczące badania i kształtowania kompetencji:
 - Kompetencje na rynku pracy;
 - Moje umiejętności;
 - Moje zasoby i nieodkryte obszary;
 - Poznaj swój potencjał zawodowy;
 - Praca w grupie jako przykład kompetencji kluczowych;
 - Umiejętności a zawód;
 - Zdolności i uzdolnienia;
- scenariusze psychologiczne:
 - Czym się interesuję?;
 - Ja w moich oczach;
 - Motywacja, efektywność, wytrwałość;
 - Odkryj swój potencjał;
 - Rozpoznaję swoje aspiracje;

- Temperament jak z bajki;
- scenariusze dotyczące przedsiębiorczości:
 - Czy jestem przedsiębiorczy?;
- scenariusze dotyczące rynku pracy:
 - Nowe zawody na rynku pracy;
 - Rynek pracy – mity a rzeczywistość;
 - Tendencje na rynku pracy – branże przyszłości;
- inne:
 - Moja rodzina ma głos;
 - Nowoczesne doradztwo zawodowe;
 - ODDD - scenariusze gier diagnostyczno-symulacyjnych;
- źródła scenariuszy:
 - Bilans Kompetencji Zawodowych;
 - Internet;
 - Kalejdoskop kariery;
 - klub pracy
 - Mapa karier;
 - Ośrodek Rozwoju Edukacji;
 - platforma sieci doradców zawodowych;
 - platforma ZPE
 - strona PAKT-u
 - wewnętrzny bank programów urzędu.

W odniesieniu do autorskich programów zajęć wymieniano natomiast:

- programy dotyczące poszukiwania pracy:
 - Dokumenty aplikacyjne i rozmowa kwalifikacyjna;
 - dotyczące aktywnych metod poszukiwania zatrudnienia, programów innowacyjnych w zakresie aktywizacji zawodowej;
 - Pisanie CV;
 - Rozmowa kwalifikacyjna;
 - Sporządzanie dokumentów;
 - Szukam Pracy;
- programy doskonalące umiejętności planowania kariery:
 - autorski program sesji doradczych oparty na trzech modułach - diagnoza predyspozycji, informacja zawodowa, informacja szkolna;
 - Co dalej po szkole podstawowej?;
 - Co dalej po szkole średniej?;
 - Poznaj swoje preferencje zawodowe;
 - Spacer po zawodach;
- programy dotyczące badania i kształtowania kompetencji:
 - autorskie scenariusze do warsztatów z umiejętności miękkich;
 - Badanie kompetencji;
 - Komunikacja werbalna i niewerbalna;

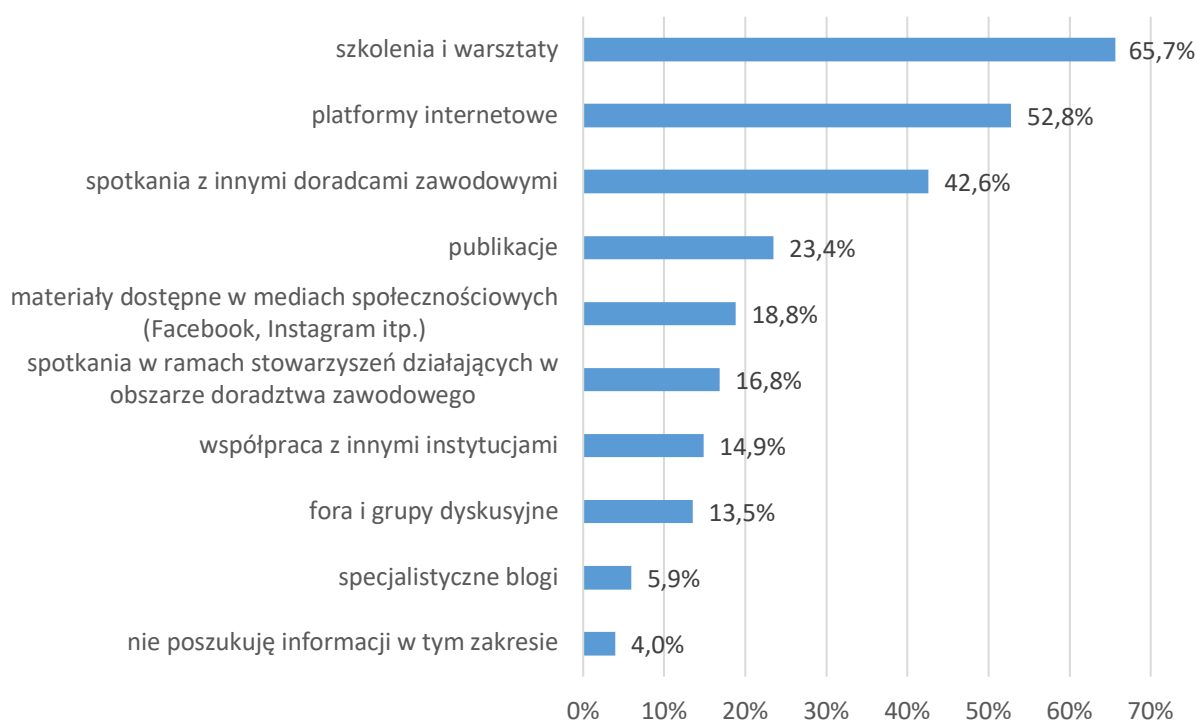
- Techniki i metody uczenia się;
- Zarządzanie czasem;
- Znajdź pracę sprawniej, wygodniej, szybciej - warsztat kompetencji cyfrowych;
- programy psychologiczne:
 - Motywacja;
 - Odkryj swój potencjał;
 - Poczucie własnej wartości;
 - Stres i radzenie sobie z nim w życiu zawodowym;
 - Warsztat samopoznania;
 - warsztaty dot. autoprezentacji, motywacji, raczenia sobie ze stresem, poczucia własnej wartości;
 - zajęcia dotyczące kreatywności;
- programy dotyczące przedsiębiorczości:
 - Bądź przedsiębiorczy - postaw na siebie - podejmij samozatrudnienie;
- programy dotyczące rynku pracy:
 - Wartość wykształcenia humanistycznego na współczesnym rynku pracy;
 - Wyzwania rynku pracy;
- inne:
 - autorskie programy (scenariusze zajęć) zawarte w banku programów;
 - Nowoczesne Doradztwo Zawodowe;
 - Praca w przyszłości,
 - Programy zajęć grupowych (porad i informacji zawodowych);
 - Szkoła, praca, przyszłość;
 - Twój kapitał na sukces;
 - Uczeń z pasją.

Podsumowując, do najczęściej stosowanych form pracy w obszarze doradztwa zawodowego należą warsztaty, wykłady, pogadanki, burze mózgów czy dyskusje, a także dialog motywacyjny. Badani doradcy zawodowi i inni specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim są otwarci na wykorzystywanie różnych form pracy, przy czym to raczej młodszy chętniej korzystają z mniej typowych form jak np. coaching czy elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach. Najczęściej stosowane narzędzia w pracy w obszarze doradztwa zawodowego to filmy edukacyjne i prezentacje multimedialne (szczególnie popularne wśród przedstawicieli instytucji edukacyjnych), testy diagnostyczne i platformy internetowe. Bardziej nowoczesne narzędzia pracy takie jak filmy edukacyjne czy platformy internetowe są z powodzeniem wykorzystywane także przez doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym ze starszych grup wiekowych. Stosowania różnych form i narzędzi wymagać może specyfika pracy w obszarze doradztwa zawodowego - aż 70% respondentów badania realizuje pracę zarówno indywidualną, jak i grupową.

6.2 Źródła informacji wykorzystywane przez doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym

Jedynie 12 osób uczestniczących w badaniu ankietowym nie poszukuje informacji na temat doradztwa zawodowego w ramach inspiracji dla swojej pracy. Mając do wskazania maksymalnie 3 źródła tego typu informacji uczestnicy badania wskazywali najczęściej (65,7% z nich) na szkolenia i warsztaty. Relatywnie dużą popularnością cieszą się także platformy internetowe (52,8%) – warto odnotować, że wskazało je dwukrotnie więcej respondentów niż takie tradycyjne źródła jak publikacje (23,4%). Nieco ponad 40% uczestników badania (42,6%) wskazało, że znajduje informacje na temat doradztwa zawodowego w ramach spotkań z innymi doradcami zawodowymi, co świadczy o dużym znaczeniu wymiany informacji poprzez sieciowanie. Ważny może być bezpośredni kontakt pomiędzy doradcami, gdyż internetowe fora i grupy dyskusyjne nie cieszą się dużą popularnością jako źródła poszukiwania informacji na temat doradztwa zawodowego (korzysta z nich 13,5% respondentów).

Wykres 25 Źródła poszukiwania informacji na temat doradztwa zawodowego w ramach inspiracji do pracy, najczęściej wykorzystywane przez uczestników badania



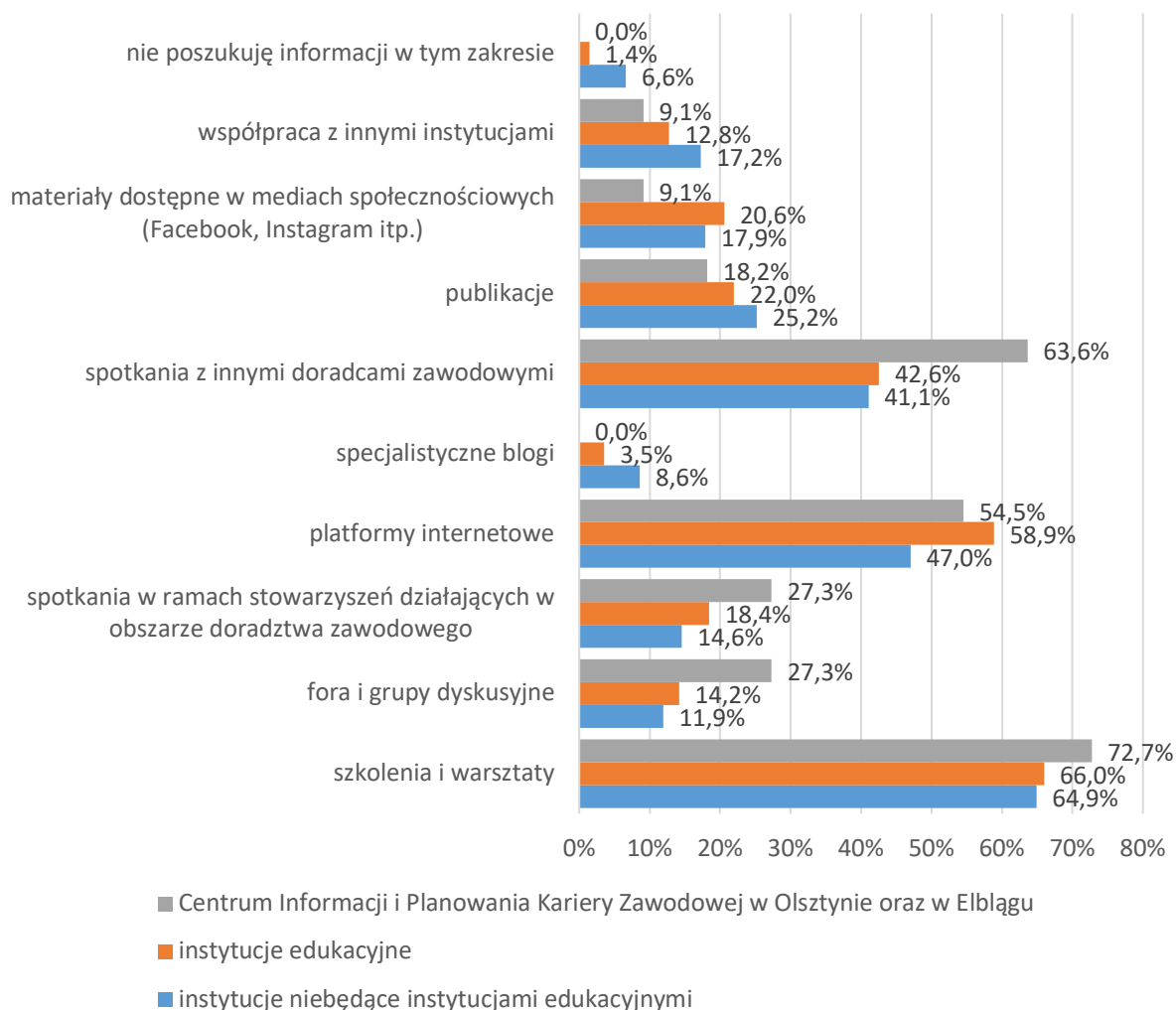
pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Nie obserwuje się znaczących różnic w źródłach poszukiwania informacji, stosowanych przez przedstawicieli różnych kategorii podmiotów w ramach badania. Nieco wyróżnia się w tym zakresie Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu – jego reprezentanci widocznie częściej niż przedstawiciele innych podmiotów

wykorzystują spotkania z innymi doradcami zawodowymi (63,6%), szkolenia i warsztaty (72,7%), a także fora i grupy dyskusyjne (27,3%) jako źródła informacji na temat doradztwa zawodowego.

Wykres 26 Źródła poszukiwania informacji na temat doradztwa zawodowego w ramach inspiracji do pracy, najczęściej wykorzystywane przez uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów



pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Przeanalizowano dodatkowo, czy stosowane źródła informacji na temat doradztwa zawodowego różnią się znacząco w zależności od wieku badanych doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym. Dla niemal wszystkich grup wiekowych (za wyjątkiem grupy wiekowej 18-29 lat, ale dla tej grupy zebrano jedynie 5 odpowiedzi) zestaw najczęściej wykorzystywanych źródeł informacji na temat doradztwa zawodowego jest ten sam – szkolenia i warsztaty, platformy internetowe oraz spotkania z innymi doradcami zawodowymi. Warto zwrócić uwagę, że ponownie platformy internetowe nie cieszą się tak dużą popularnością wśród osób w wieku 30-39 lat jak w starszych grupach wiekowych. Ta grupa wiekowa wykazuje jednak relatywnie duże zainteresowanie forami

i grupami dyskusyjnymi oraz materiałami dostępnymi w mediach społecznościowych. Im starsi respondenci tym większa popularność z kolei spotkań w ramach stowarzyszeń działających w obszarze doradztwa zawodowego, publikacji oraz współpracy z innymi instytucjami jako źródeł poszukiwania informacji na temat doradztwa zawodowego.

Tabela 9 Źródła poszukiwania informacji na temat doradztwa zawodowego w ramach inspiracji do pracy, najczęściej wykorzystywane przez uczestników badania według ich wieku

	18-29 lat	30-39 lat	40-49 lat	50 lat i więcej
szkolenia i warsztaty	40,0%	60,8%	66,2%	68,5%
fora i grupy dyskusyjne	80,0%	23,5%	13,2%	6,3%
spotkania w ramach stowarzyszeń działających w obszarze doradztwa zawodowego	60,0%	9,8%	16,9%	18,0%
platformy internetowe	40,0%	39,2%	56,6%	55,0%
specjalistyczne blogi	0,0%	11,8%	5,9%	3,6%
spotkania z innymi doradcami zawodowymi	60,0%	41,2%	44,1%	40,5%
publikacje	0,0%	15,7%	24,3%	27,0%
materiały dostępne w mediach społecznościowych (Facebook, Instagram itp.)	20,0%	35,3%	16,2%	14,4%
współpraca z innymi instytucjami	0,0%	13,7%	11,8%	19,8%
nie poszukuję informacji w tym zakresie	0,0%	0,0%	4,4%	5,4%

na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

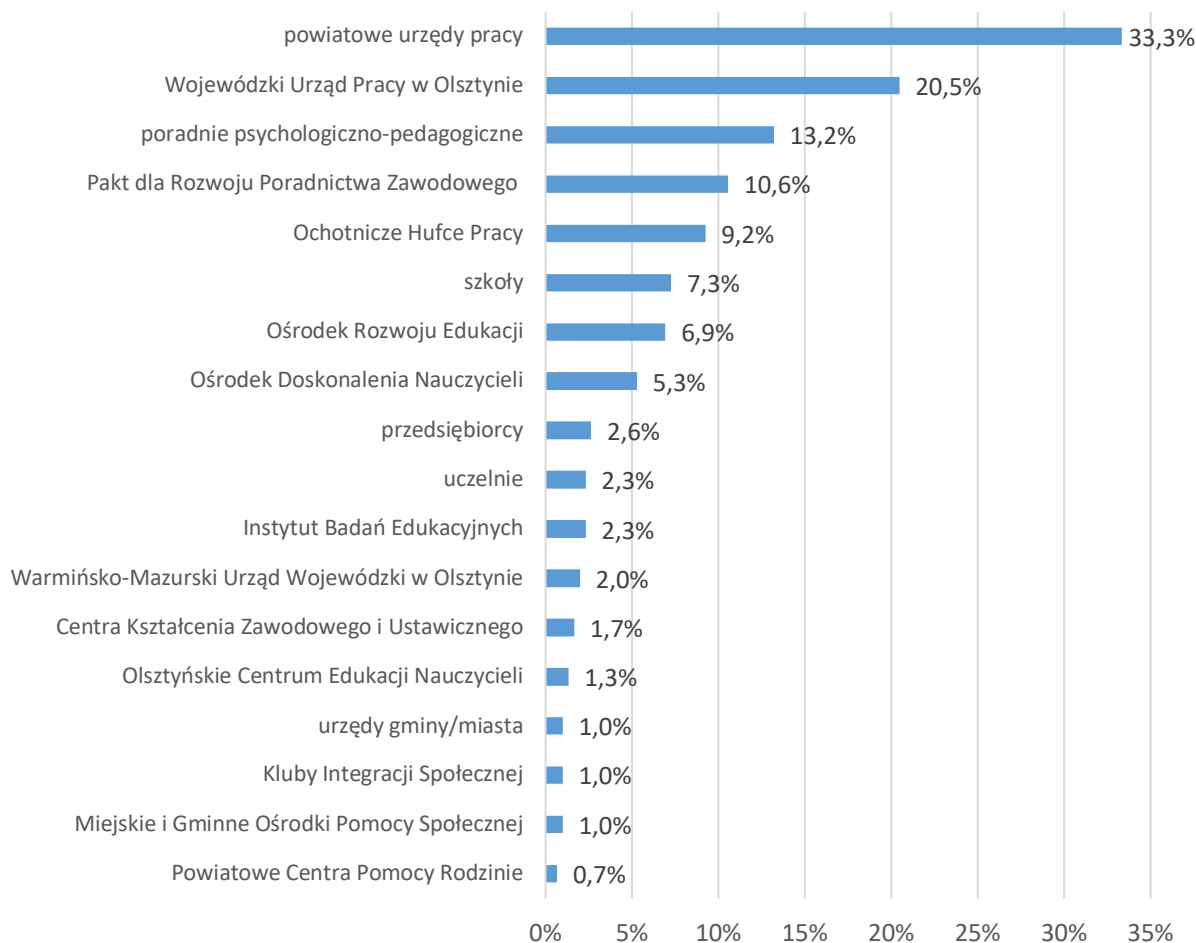
na ciemnozielono – powyżej 80% odpowiedzi

pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Pytanie otwarte posłużyło do zbadania, z jakimi instytucjami współpracują respondenci w zakresie poszukiwania informacji z obszaru doradztwa zawodowego. Na czele wymienianych podmiotów znalazły się powiatowe urzędy pracy oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie. Wysoko – jako czwarta ze wskazywanych odpowiedzi – znalazł się PAKT. Tym samym można uznać, że to ważne źródło wiedzy i informacji dla dużej części doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Wykres 27 Instytucje, z jakimi współpracują uczestnicy badania w zakresie poszukiwania informacji z obszaru doradztwa zawodowego



pytanie otwarte, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Warto zwrócić uwagę na duże znaczenie współpracy instytucji edukacyjnych z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi i Ośrodkami Rozwoju Edukacji, a instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi – z Wojewódzkim Urzędem Pracy (znacznie większe znaczenie w porównaniu z innymi kategoriami podmiotów).

Tabela 10 Instytucje, z jakimi współpracują uczestnicy badania w zakresie poszukiwania informacji z obszaru doradztwa zawodowego według kategorii reprezentowanych podmiotów

	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu	instytucje edukacyjne	instytucje niebędące instytucjami edukacyjnymi
powiatowe urzędy pracy	36,4%	44,7%	22,5%
Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie	0,0%	9,9%	31,8%
poradnie psychologiczno-pedagogiczne	0,0%	22,0%	6,0%
Pakt dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego	27,3%	9,2%	10,6%
Ochotnicze Hufce Pracy	27,3%	7,8%	9,3%
szkoły	9,1%	7,8%	6,6%
Ośrodek Rozwoju Edukacji	0,0%	10,6%	4,0%
Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli	0,0%	7,8%	3,3%
przedsiębiorcy	0,0%	4,3%	1,3%
Instytut Badań Edukacyjnych	0,0%	0,7%	4,0%
uczelnie	0,0%	5,0%	0,0%
Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki w Olsztynie	0,0%	2,8%	1,3%
Centra Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego	0,0%	2,1%	1,3%
Olsztyńskie Centrum Edukacji Nauczycieli	0,0%	2,8%	0,0%
Miejskie i Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej	0,0%	0,0%	2,0%
Kluby Integracji Społecznej	0,0%	0,0%	2,0%
urzędy gminy/miasta	0,0%	2,1%	0,0%
Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie	0,0%	0,0%	1,3%

na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

pytanie otwarte, N = 303

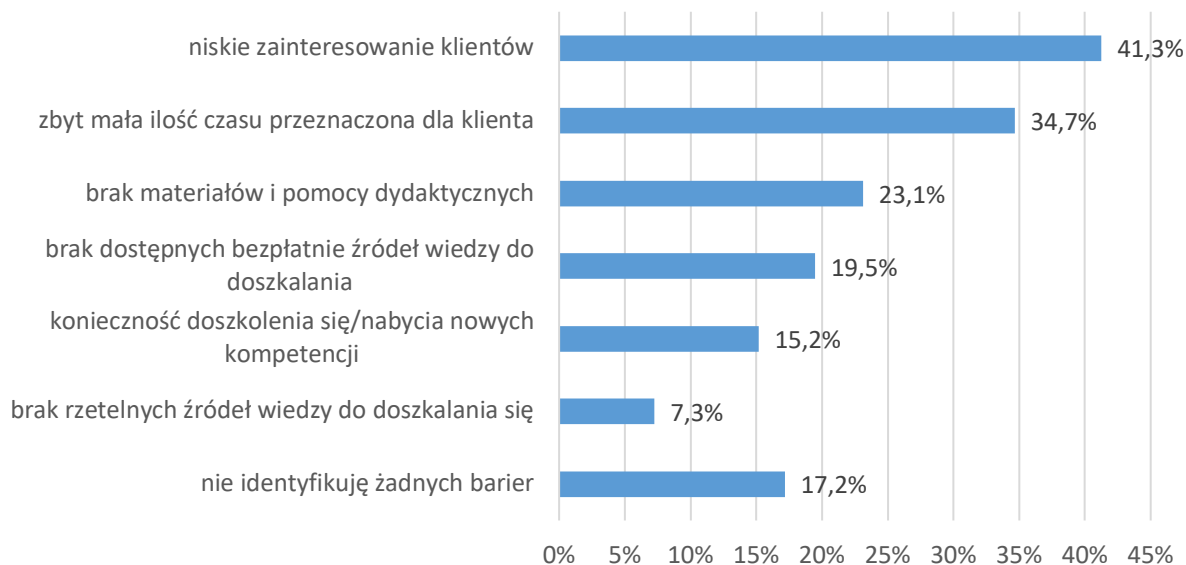
Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Podsumowując, najpopularniejsze wśród badanych doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym źródła informacji w zakresie doradztwa zawodowego to szkolenia i warsztaty. Relatywnie duże znaczenie mają także platformy internetowe oraz spotkania z innymi doradcami zawodowymi, szczególnie bezpośrednio. Zdecydowanie mniejsze znaczenie mają tradycyjne źródła informacji takie jak publikacje. W zakresie źródeł informacji o doradztwie zawodowym warto wskazać specyfikę grupy wiekowej 30-39 lat. Dla informacji zawartych na platformach internetowych konkurencją u doradców zawodowych w tym przedziale wiekowym mogą być materiały dostępne w mediach społecznościowych (Facebook, Instagram itp.). Ważnymi partnerami dla doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim w zakresie rozwoju wiedzy na temat doradztwa zawodowego są powiatowe urzędy pracy, ale także Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie.

6.3 Bariery wskazane przez doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w ich pracy zawodowej

17,2% respondentów badania nie odnajduje żadnych barier dla swojej pracy w obszarze doradztwa zawodowego. Pozostałe osoby w dużej mierze wskazywały na niskie zainteresowanie klientów (41,3% respondentów) oraz zbyt małą ilość czasu przeznaczoną dla klienta (34,7%).

Wykres 28 Najważniejsze bariery w pełnieniu obowiązków związanych z doradztwem zawodowym dostrzegane przez uczestników badania

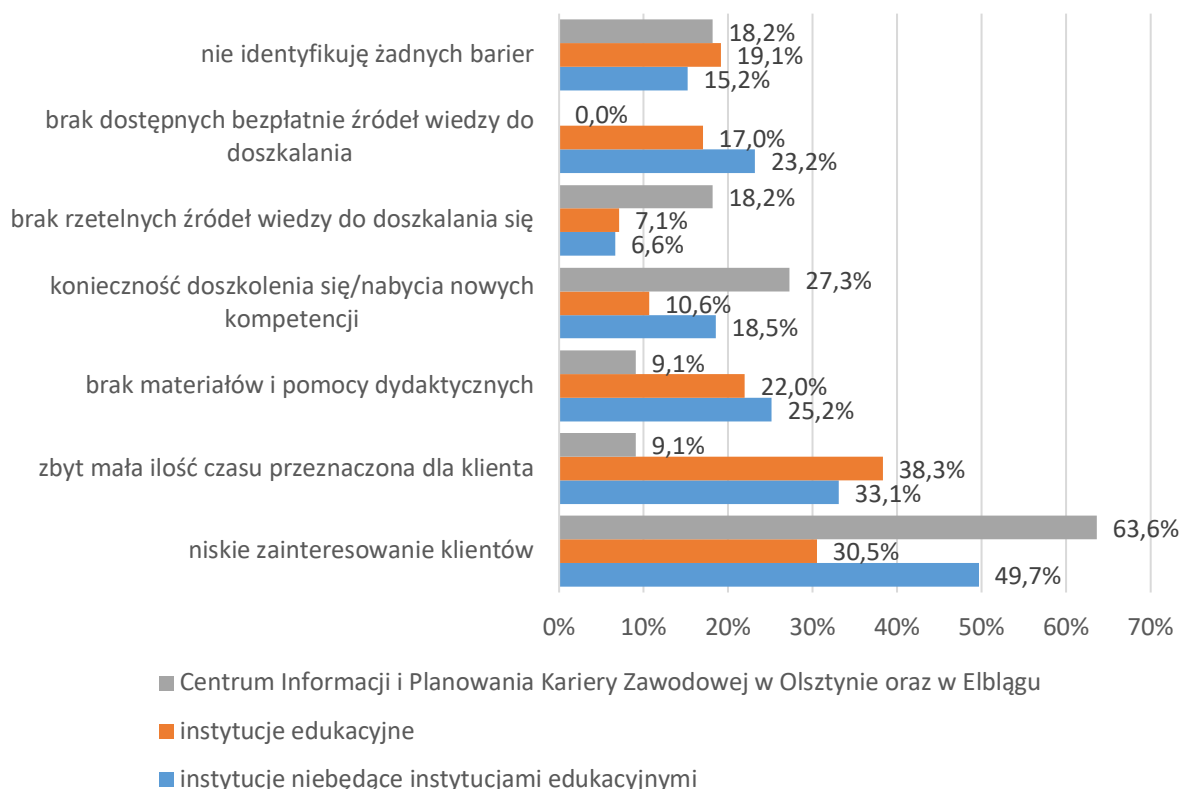


pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Niskie zainteresowanie klientów jest wyraźnie częściej wskazywane jako jedna z najważniejszych barier w pełnieniu obowiązków związanych z doradztwem zawodowym w Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu i instytucjach niebędących instytucjami edukacyjnymi niż w instytucjach edukacyjnych (odpowiednio 63,6% i 49,7% respondentów z tych kategorii wskazało tę odpowiedź wobec 30,5% w instytucjach edukacyjnych). W instytucjach edukacyjnych najwyżej w zestawieniu znajduje się zbyt mała ilość czasu przeznaczona na pracę z klientem (38,3%).

Wykres 29 Najważniejsze bariery w pełnieniu obowiązków związanych z doradztwem zawodowym dostrzegane przez uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów



pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

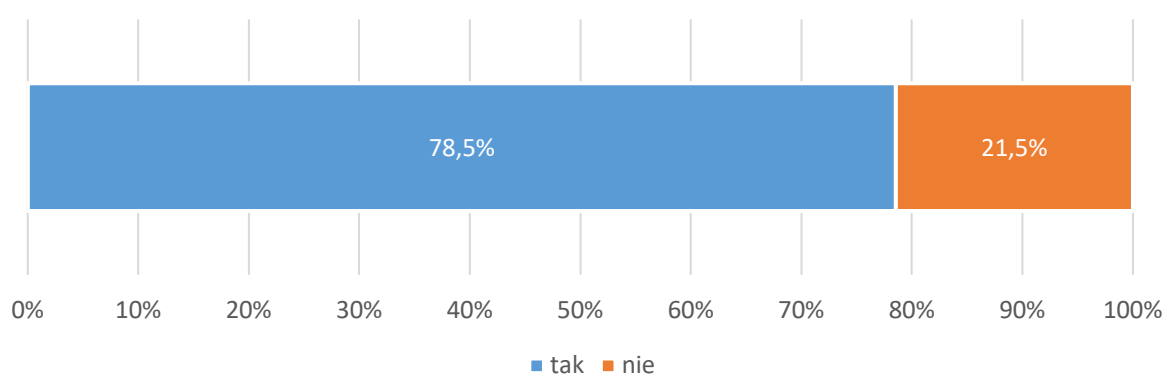
CZĘŚĆ II. POTRZEBY DORADCÓW ZAWODOWYCH I INNYCH
SPECJALISTÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ DORADZTWE
ZAWODOWYM W ZAKRESIE KWAFILIKACJI ZAWODOWYCH
I INTERNETOWEJ PLATFORMY DORADCZEJ

7. Diagnoza potrzeb w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym

7.1 Preferowane obszary rozwoju kompetencji, w tym metod i narzędzi stosowanych w miejscu pracy

78,5% przebadanych doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim odczuwa potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego.

Wykres 30 Potrzeba rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania



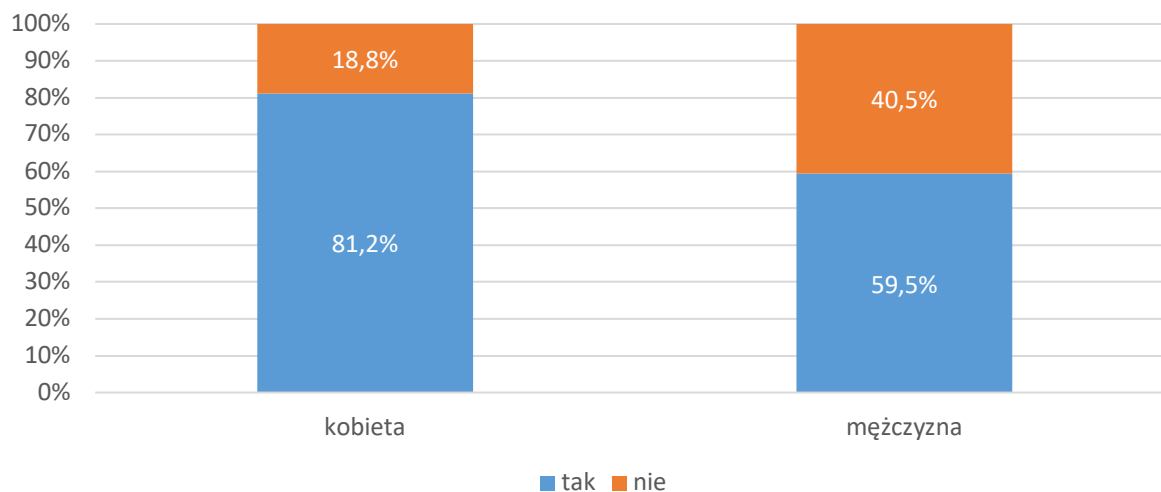
pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

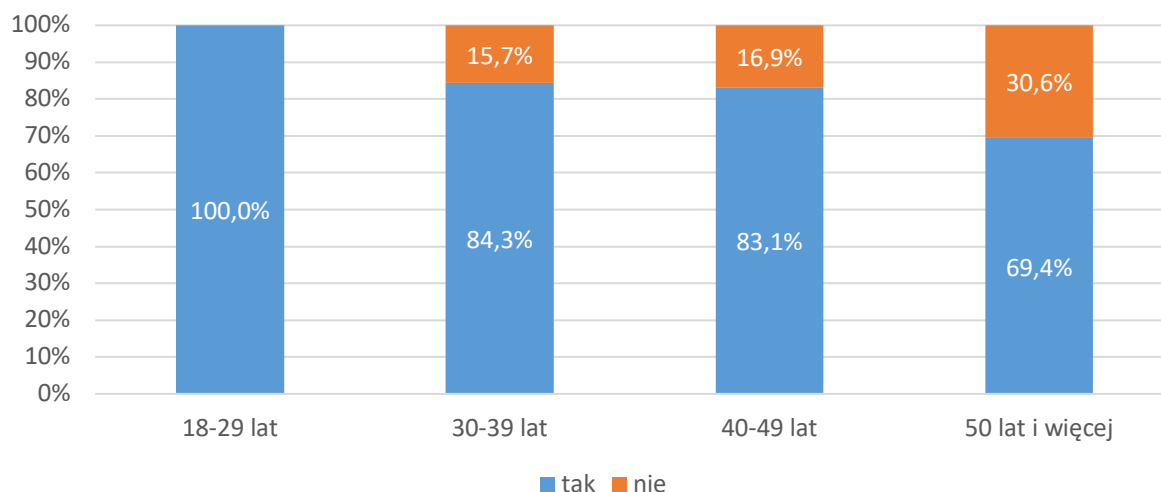
Kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni (81,2% respondentek badania wobec 59,5% respondentów) odczuwają potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego. Odsetek respondentów wykazujących potrzeby rozwoju spada wraz z wiekiem – wszyscy respondenci w wieku 18-29 lat wskazali, że chcą się rozwijać w omawianym zakresie, ale już 69,4% osób powyżej 50 lat (co nadal jednak jest wysokim wynikiem). Mieszkańcy największych ośrodków miejskich (powyżej 50 tys. mieszkańców) są w mniejszej części nastawieni na rozwój wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego. Spośród badanych podmiotów największy odsetek respondentów zainteresowany rozwojem w omawianym zakresie cechuje reprezentantów powiatowych urzędów pracy (86,5%), najmniejszy – przedsiębiorstw (53,8%).

Wykres 31 Potrzeba rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania według płci, wieku, miejsca zamieszkania, kategorii i podkategorii reprezentowanych podmiotów

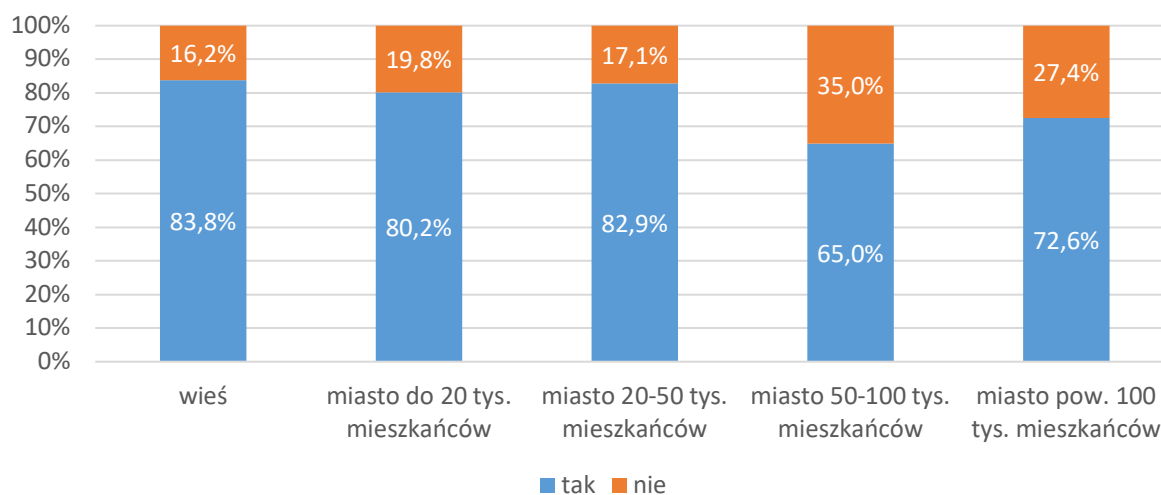
Płeć

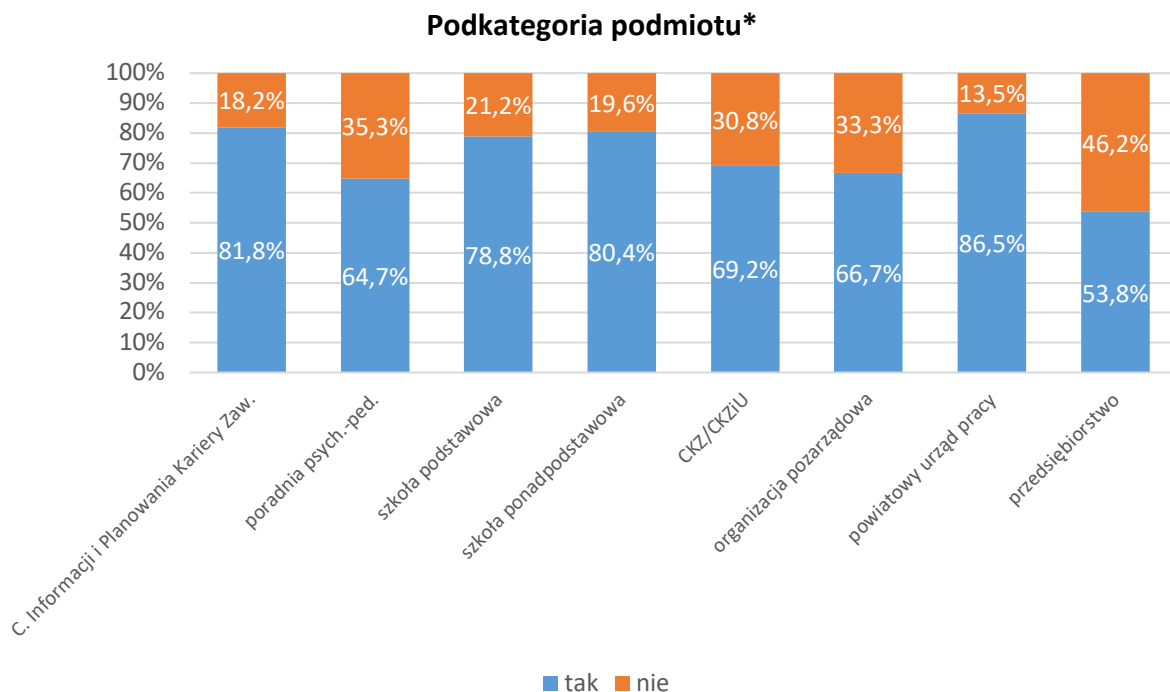
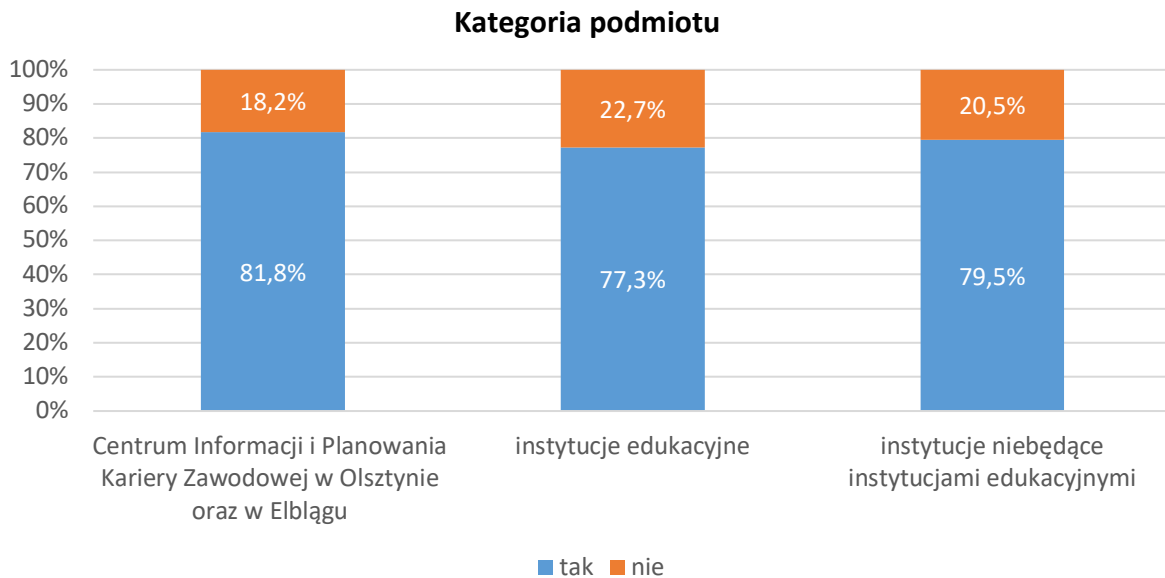


Wiek



Miejsce zamieszkania





*N = 227 - tylko podmioty z liczbą odpowiedzi pow. 10

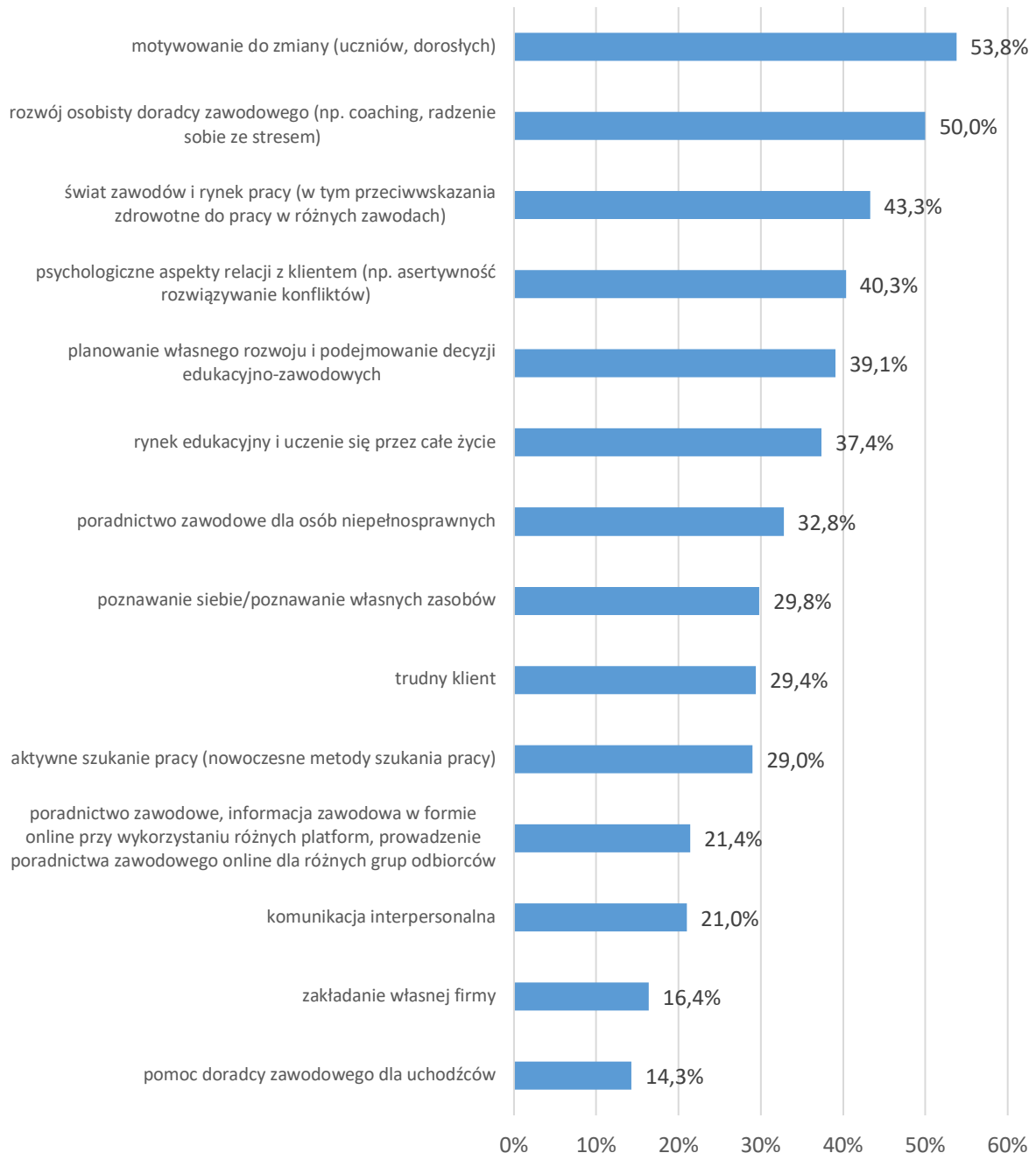
pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Uczestników badania, którzy wykazali potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności zapytano dodatkowo o obszary, metody i narzędzia, co do których chcieliby nabyć lub zaktualizować wiedzę. Ponad połowa z nich wskazała na motywowanie do zmiany (53,8%), a połowa (50,0%) – na rozwój osobisty doradcy zawodowego (np. coaching, radzenie sobie ze stresem). Wysokie miejsce w zestawieniu obszaru psychologicznych aspektów relacji z klientem (wskazane przez 40,3% respondentów chcących rozwinąć swoją wiedzę/umiejętności) pokazuje, że zainteresowania doradców zawodowych nie koncentrują się jedynie na obszarach związanych z przekazywaniem wiedzy klientom, ale także na samorozwoju i dobrym

przygotowaniu własnym do realizacji pracy w obszarze doradztwa zawodowego. Respondenci są najmniej zainteresowani (mniej niż 20% z nich) tematyką zakładania firmy i pomocy doradcy zawodowego dla uchodźców.

Wykres 32 Najczęściej wskazywane obszary do nabycia lub zaktualizowania wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie



pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 238

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Katalog najczęściej wskazywanych obszarów do nabycia lub zaktualizowania wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania jest podobny dla reprezentantów instytucji edukacyjnych i niebędących instytucjami edukacyjnymi – pierwsze miejsca zajmują motywowanie do zmiany oraz rozwój osobisty doradcy zawodowego. U reprezentantów instytucji edukacyjnych trzecie miejsce zajmuje świat zawodów i rynek pracy, a u przedstawicieli instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi - psychologiczne aspekty relacji z klientem. Odmiennie wyglądają odpowiedzi w omawianym pytaniu u przedstawicieli Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu – największa część respondentów z tej kategorii wskazała na obszar psychologicznych aspektów relacji z klientem oraz obszar pn. „trudny klient” (po 66,7%).

Tabela 11 Najczęściej wskazywane obszary do nabycia lub zaktualizowania wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie według kategorii reprezentowanych podmiotów

	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu	instytucje edukacyjne	instytucje niebędące instytucjami edukacyjnymi
motywowanie do zmiany (uczniów, dorosłych)	44,4%	50,5%	57,5%
rozwój osobisty doradcy zawodowego (np. coaching, radzenie sobie ze stresem)	44,4%	51,4%	49,2%
świat zawodów i rynek pracy (w tym przeciwwskazania zdrowotne do pracy w różnych zawodach)	33,3%	46,8%	40,8%
psychologiczne aspekty relacji z klientem (np. asertywność rozwiązywanie konfliktów)	66,7%	34,9%	43,3%
planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych	22,2%	41,3%	38,3%
rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie	22,2%	45,9%	30,8%
poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych	11,1%	35,8%	31,7%
poznawanie siebie/poznawanie własnych zasobów	44,4%	29,4%	29,2%
trudny klient	66,7%	21,1%	34,2%
aktywne szukanie pracy (nowoczesne metody szukania pracy)	11,1%	25,7%	33,3%
poradnictwo zawodowe, informacja zawodowa w formie online przy wykorzystaniu różnych platform, prowadzenie poradnictwa zawodowego online dla różnych grup odbiorców	11,1%	14,7%	28,3%
komunikacja interpersonalna	11,1%	23,9%	19,2%
zakładanie własnej firmy	33,3%	11,0%	20,0%

pomoc doradcy zawodowego dla uchodźców	22,2%	11,9%	15,8%
---	-------	-------	-------

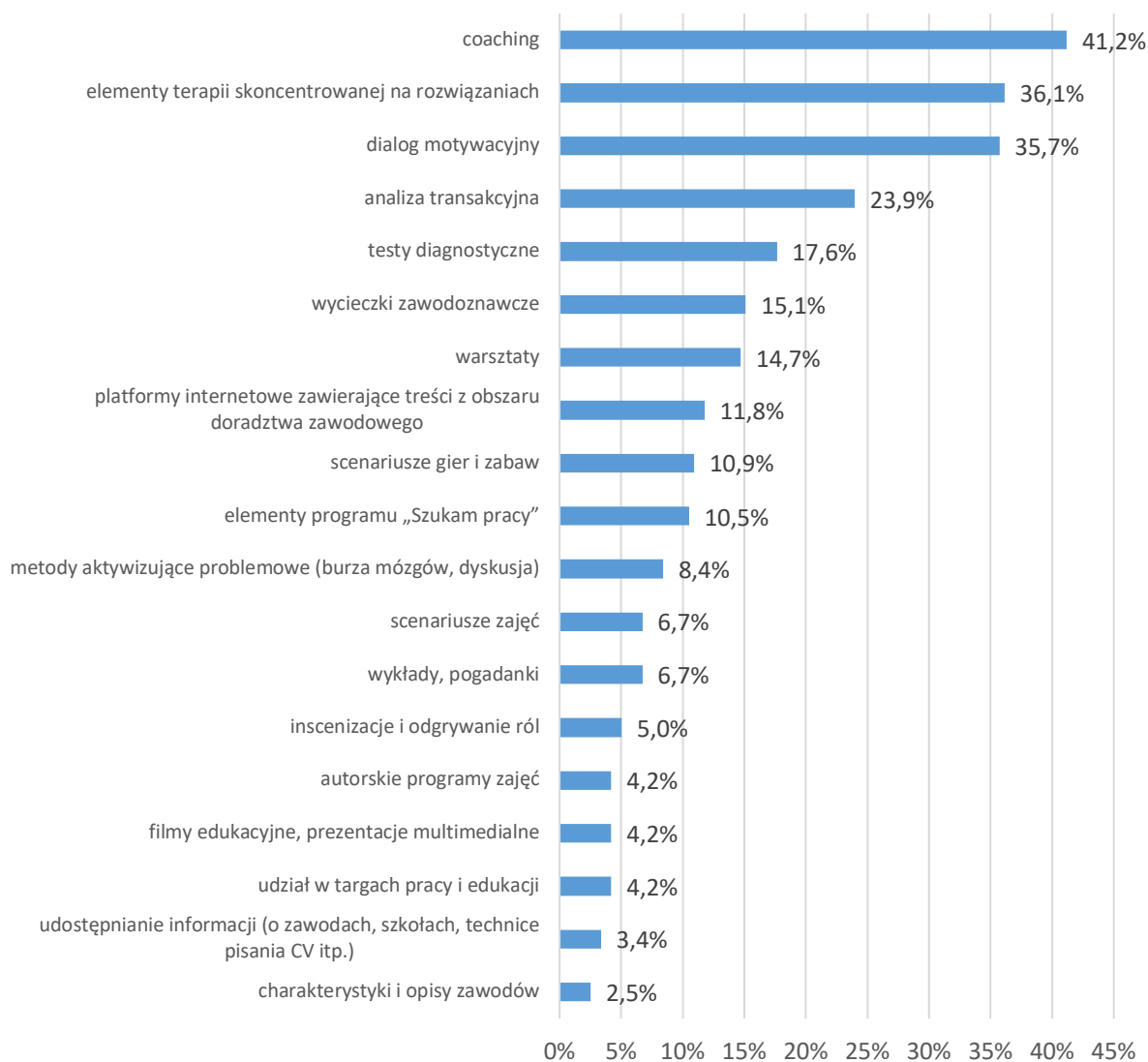
na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 238

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Uczestnicy badania, którzy wykazali potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w obszarze doradztwa zawodowego w pierwszej kolejności chcą wprowadzić do swojego warsztatu pracy w ramach rozwoju takie metody i narzędzia jak coaching (41,2% z nich), elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach (36,1%), dialog motywacyjny (35,7%), a także analizę transakcyjną (23,9%).

Wykres 33 Najczęściej wskazywane nowe metody i narzędzia, z których chcieliby skorzystać uczestnicy badania, wykazujący potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w obszarze doradztwa zawodowego



pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 238

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Katalog najczęściej wskazywanych metod i narzędzi, z których chcieliby skorzystać uczestnicy badania, wykazujący potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w obszarze doradztwa zawodowego, jest podobny dla reprezentantów wszystkich kategorii podmiotów – pierwsze 3 miejsca zajmują coaching, elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach oraz dialog motywacyjny. Dla przedstawicieli Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu oraz instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi ważna jest także analiza transakcyjna (wyraźnie rzadziej zaznaczana odpowiedź przez przedstawicieli instytucji edukacyjnych).

Tabela 12 Najczęściej wskazywane nowe metody i narzędzia, z których chcieliby skorzystać uczestnicy badania, wykazujący potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w obszarze doradztwa zawodowego według kategorii reprezentowanych podmiotów

	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu	instytucje edukacyjne	instytucje niebędące instytucjami edukacyjnymi
coaching	33,3%	46,8%	36,7%
elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach	33,3%	34,9%	37,5%
dialog motywacyjny	55,6%	37,6%	32,5%
analiza transakcyjna	44,4%	12,8%	32,5%
testy diagnostyczne	11,1%	19,3%	16,7%
wycieczki zawodoznawcze	22,2%	17,4%	12,5%
warsztaty	0,0%	18,3%	12,5%
platformy internetowe zawierające treści z obszaru doradztwa zawodowego	11,1%	10,1%	13,3%
scenariusze gier i zabaw	0,0%	8,3%	14,2%
elementy programu „Szukam pracy”	0,0%	13,8%	8,3%
metody aktywizujące problemowe (burza mózgów, dyskusja)	0,0%	9,2%	8,3%
wykłady, pogadanki	0,0%	4,6%	9,2%
scenariusze zajęć	11,1%	2,8%	10,0%
inscenizacje i odgrywanie ról	0,0%	6,4%	4,2%
udział w targach pracy i edukacji	0,0%	7,3%	1,7%
filmy edukacyjne, prezentacje multimedialne	11,1%	5,5%	2,5%
autorskie programy zajęć	0,0%	3,7%	5,0%
udostępnianie informacji (o zawodach, szkołach, technice pisania CV itp.)	11,1%	2,8%	3,3%
charakterystyki i opisy zawodów	0,0%	3,7%	1,7%

na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

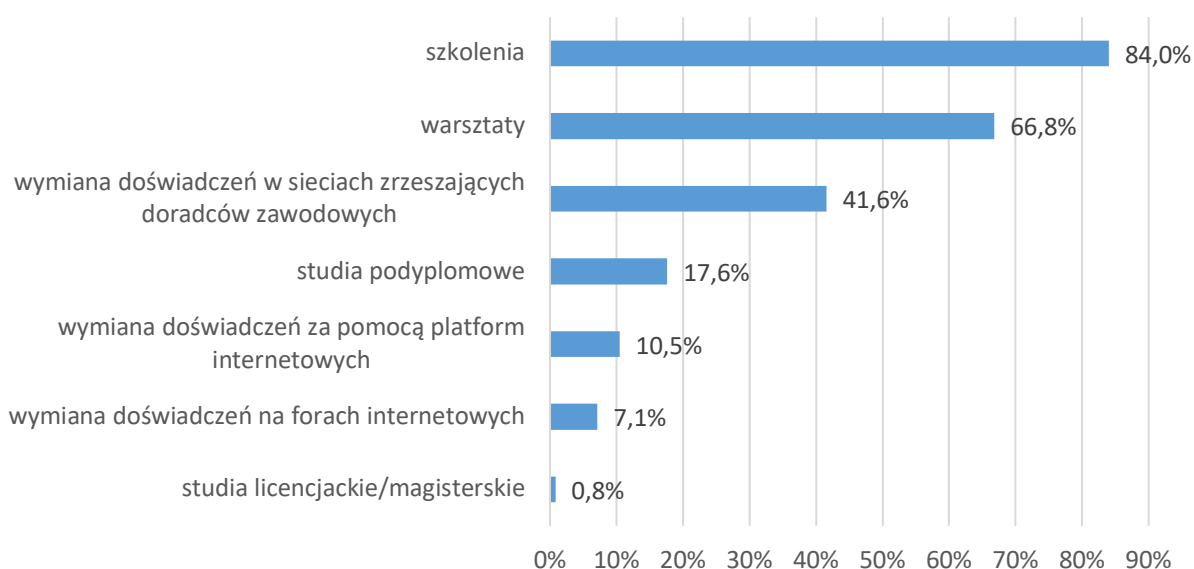
pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 238

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

7.2 Preferowane formy podnoszenia kwalifikacji

Respondenci badania, wykazujący potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego, stawiają raczej na mniej formalne niż studia formy podnoszenia kwalifikacji i umiejętności – przede wszystkim szkolenia (wskazane przez 84,0% tych respondentów), ale i warsztaty (66,8%). Duże znaczenie ma także wymiana doświadczeń w sieciach zrzeszających doradców zawodowych (41,6%). Można zauważyć, że chodzi raczej o wymianę doświadczeń w formie bezpośrednich kontaktów, gdyż tylko 10,5% badanych zaznaczyło odpowiedź „wymiana doświadczeń za pomocą platform internetowych” i jedynie 7,1% - odpowiedź „wymiana doświadczeń na forach internetowych”.

Wykres 34 Preferowane formy podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie



pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 238

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Mimo, że zestaw 3 najbardziej preferowanych form podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania jest taki sam u reprezentantów wszystkich kategorii podmiotów, widoczne są wyraźne różnice w odpowiedziach na omawiane pytanie. Badani przedstawiciele instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi bardzo wyraźnie stawiają na szkolenia (odpowiedź zaznaczona przez 90,8% z nich). Przedstawiciele instytucji edukacyjnych wyróżniają się z kolei relatywnie niskim zainteresowaniem podnoszeniem kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego poprzez studia podyplomowe. Natomiast fora internetowe są wyraźnie bardziej atrakcyjne jako forma podnoszenia kwalifikacji i umiejętności dla przedstawicieli Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu niż reprezentantów innych badanych podmiotów.

Tabela 13 Preferowane formy podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie według kategorii reprezentowanych podmiotów

	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu	instytucje edukacyjne	instytucje niebędące instytucjami edukacyjnymi
szkolenia	77,8%	77,1%	90,8%
warsztaty	55,6%	74,3%	60,8%
wymiana doświadczeń w sieciach zrzeszających doradców zawodowych	44,4%	36,7%	45,8%
studia podyplomowe	33,3%	8,3%	25,0%
wymiana doświadczeń za pomocą platform internetowych	0,0%	9,2%	12,5%
wymiana doświadczeń na forach internetowych	22,2%	4,6%	8,3%
studia licencjackie/magisterskie	11,1%	0,0%	0,8%

na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

na ciemnozielono – powyżej 80% odpowiedzi

pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 238

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Zwrócono się do respondentów wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego z pytaniem o formy tego rozwoju w kontekście trybu, czasu i źródła środków na jego finansowanie. Zdania respondentów są podzielone odnośnie trybu realizacji doszkalania w obszarze doradztwa zawodowego – niemal ta sama liczba badanych preferuje tryb online, co tryb stacjonarny. Największa część (54,2%) jest za rozwiązaniem hybrydowym – częściowo online, częściowo stacjonarnie. Ponad połowa respondentów wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego (55,0%) woli realizację tej potrzeby w godzinach pracy – jedynie 6,2% jest gotowych na doszkalanie w wolnym czasie. Zdecydowana większość omawianych uczestników badania preferuje rozwój wiedzy/kompetencji w zakresie doradztwa zawodowego finansowany z funduszy pracodawcy.

Wykres 35 Preferowany tryb, czas i źródła finansowania podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie



pytania jednokrotnego wyboru, N = 238

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Respondenci pytani o optymalny czas trwania szkolenia w zakresie doradztwa zawodowego najczęściej wskazywali na 6 godzin (13,4% odpowiedzi) i 4 godziny (11,8%). Średnia ze wszystkich odpowiedzi w tym pytaniu wyniosła 16,1 godzin.

Tabela 14 Optymalny czas trwania szkolenia w zakresie doradztwa zawodowego według uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie

Liczba godzin	Liczba odpowiedzi	Odsetek odpowiedzi
1 godzina	5	2,1%
2 godziny	12	5,0%
3 godziny	13	5,5%
4 godziny	28	11,8%
5 godzin	18	7,6%
6 godzin	32	13,4%
7-10 godzin	36	15,1%
11-15 godzin	15	6,3%
16-20 godzin	35	14,7%
20-25 godzin	13	5,5%
26-30 godzin	3	1,3%
31-40 godzin	13	5,5%
41-50 godzin	8	3,4%
pow. 60 godzin	7	2,9%

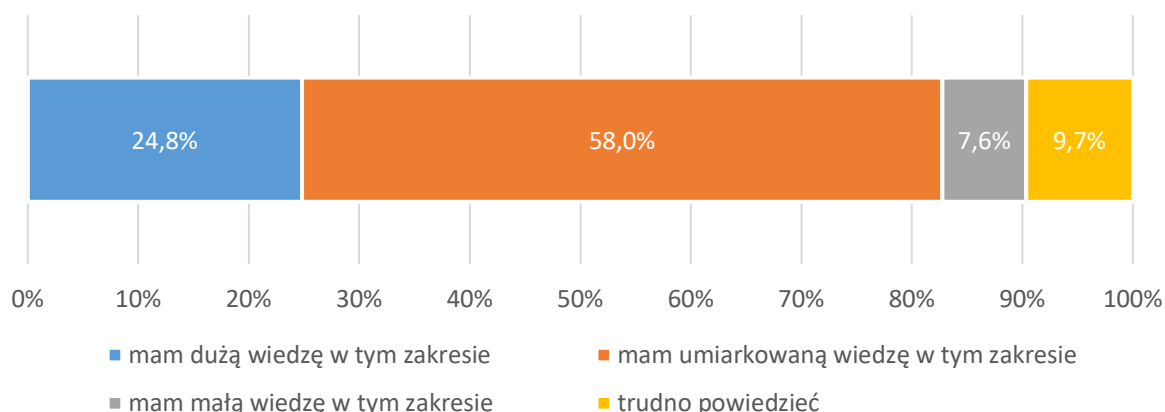
pytania otwarte, N = 238

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

7.3 Motywacje i bariery związane z podnoszeniem kwalifikacji

Respondenci badania, którzy mają potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego w większości (58,0%) oceniają swoją wiedzę nt. możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obszarze doradztwa zawodowego jako umiarkowaną, a kolejne 7,6% jako małą. Jednoznacznego zdania w tym zakresie nie ma 9,7% badanych. Struktura odpowiedzi w tym pytaniu może wskazywać na potrzebę rozpowszechniania informacji na temat możliwości rozwoju dla doradców zawodowych.

Wykres 36 Poziomu wiedzy nt. możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obszarze doradztwa zawodowego uczestników badania, którzy wykazują potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie



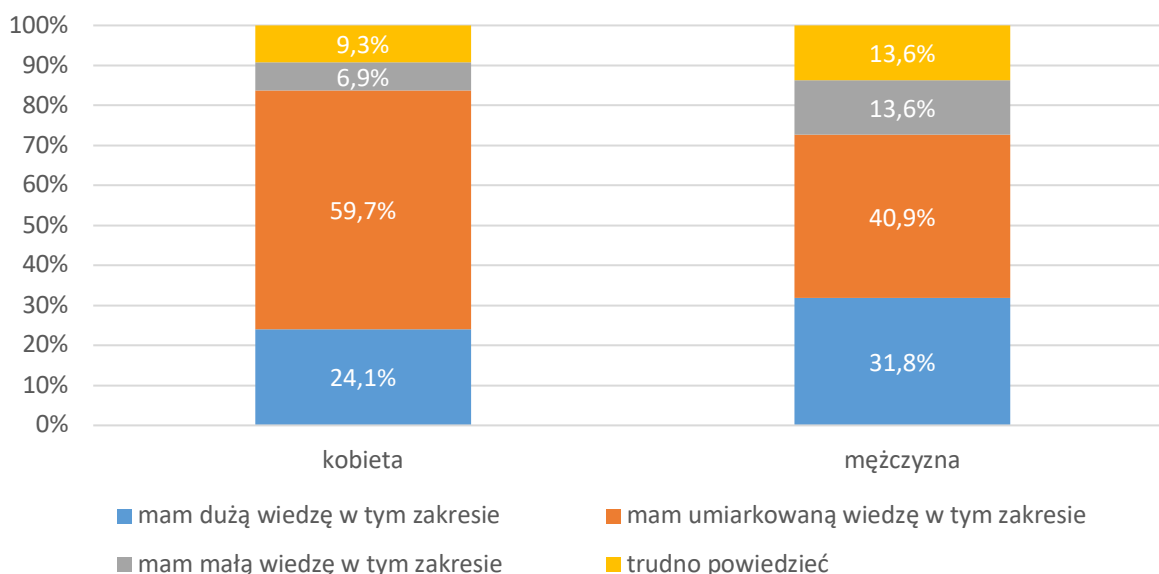
pytanie jednokrotnego wyboru, N = 238

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

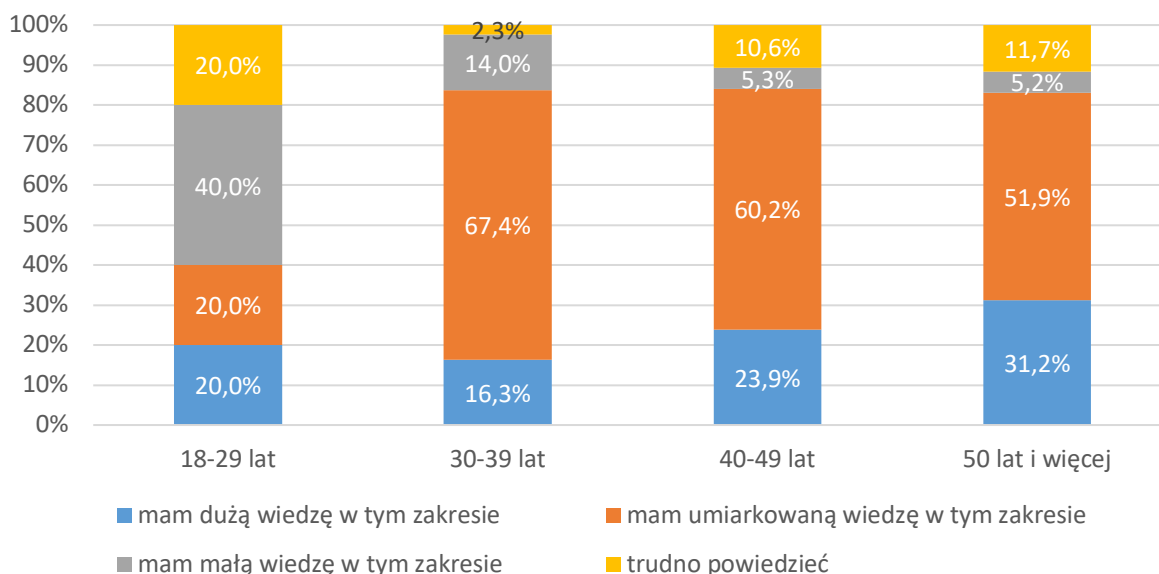
Poziom wiedzy na temat możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obszarze doradztwa zawodowego uczestników badania, którzy wykazują potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie, rośnie wraz z ich wiekiem – 16,3% respondentów w wieku 30-39 lat uważa, że ma dużą wiedzę w tej tematyce, ale już 31,2% badanych w wieku 50 lat i więcej jest tego samego zdania. Dużą wiedzę w omawianym zakresie posiada – według swojej opinii – ponad połowa (55,6%) przedstawicieli Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu, 28,3% - przedstawicieli instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi oraz 18,3% przedstawicieli instytucji edukacyjnych.

Wykres 37 Poziomu wiedzy nt. możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obszarze doradztwa zawodowego uczestników badania, którzy wykazują potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie według płci, wieku, miejsca zamieszkania, kategorii i podkategorii reprezentowanych podmiotów

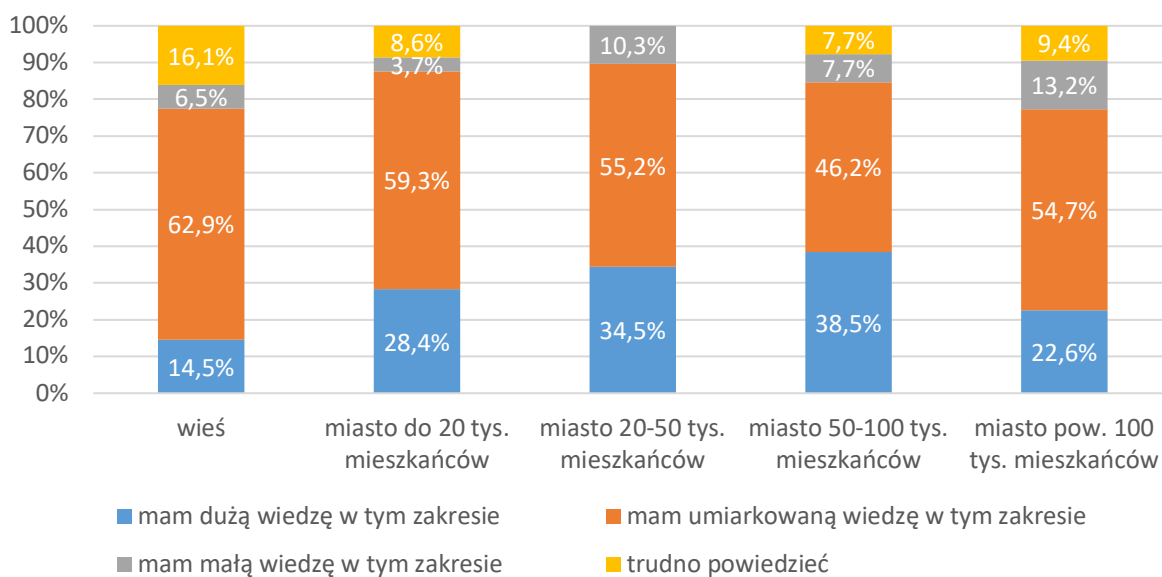
Płeć



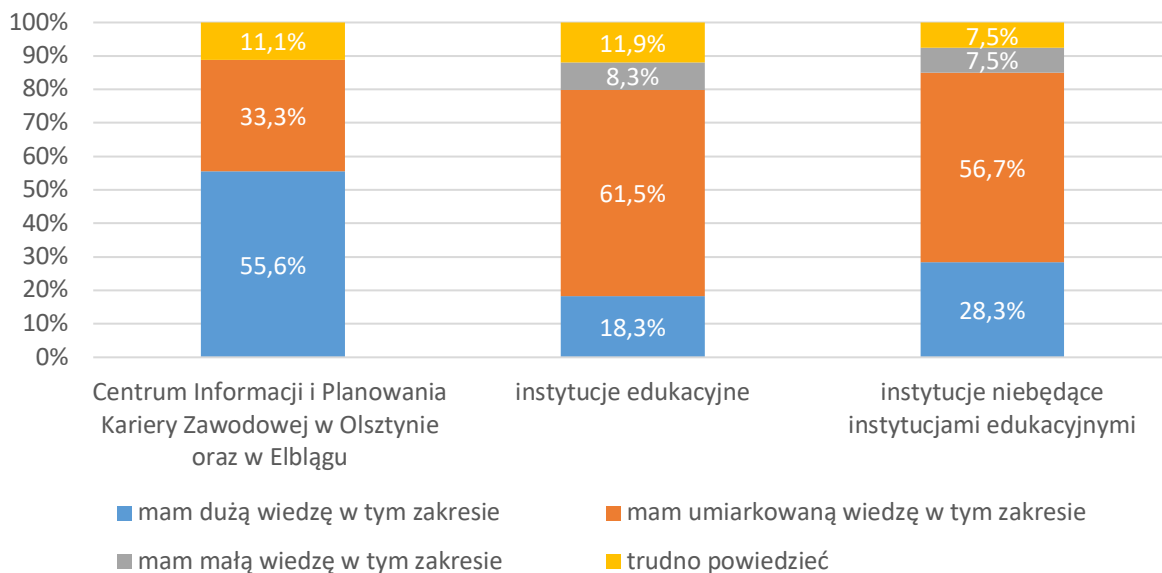
Wiek



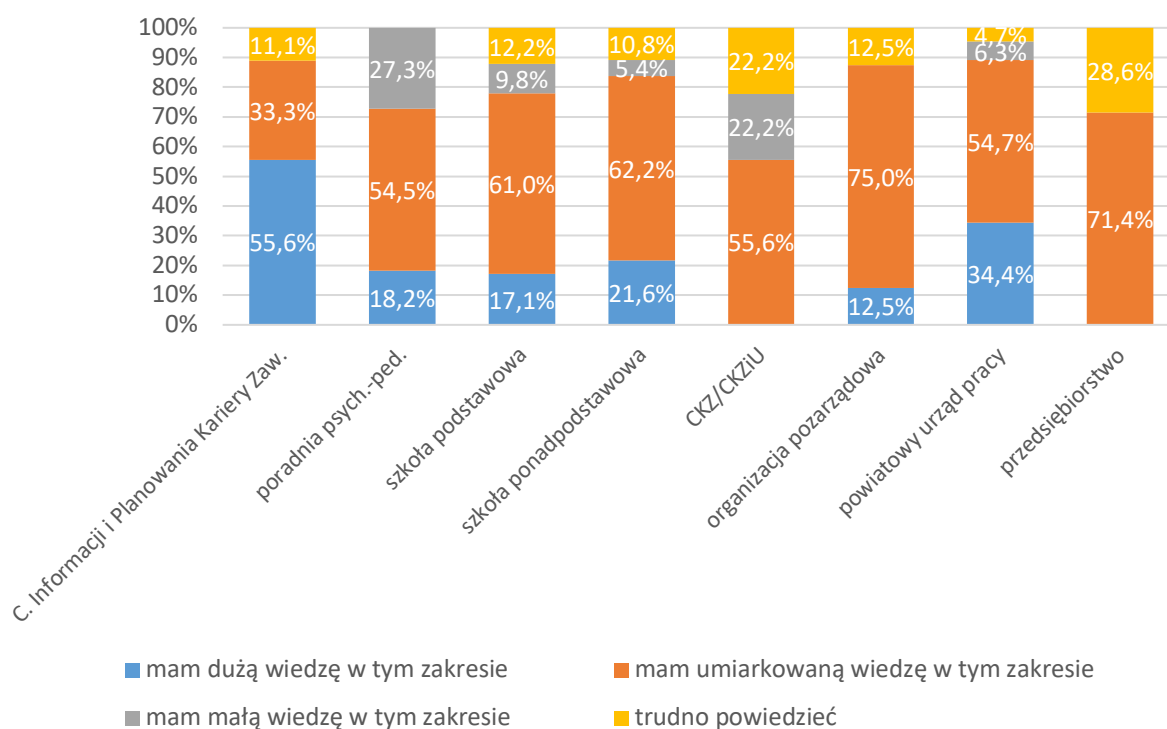
Miejsce zamieszkania



Kategoria podmiotu



Podkategoria podmiotu*



*N = 186 - tylko podmioty z liczbą odpowiedzi pow. 10

pytanie jednokrotnego wyboru, N = 238

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Motywacją respondentów odczuwających potrzebę rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego jest przede wszystkim chęć jak najlepszego wspierania swoich klientów (79,4% z nich). Relatywnie duże znaczenie ma też ogólne zainteresowanie tematyką i chęć rozwoju w tym zakresie (61,3%), a także potrzeba uzupełnienia braków w wiedzy (46,6%).

Wykres 38 Najważniejsze motywacje do rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie



pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 238

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Można zauważyć, że zainteresowanie tematyką doradztwa zawodowego i chęć rozwoju wiedzy w tym zakresie nieco rzadziej niż w przypadku innych kategorii podmiotów jest motywacją dla rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych. Nadal jednak – jak w przypadku wszystkich kategorii podmiotów – jest drugą najczęściej wskazywaną motywacją, po chęci jak najlepszego wspierania klientów.

Tabela 15 Najważniejsze motywacje do rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie według kategorii reprezentowanych podmiotów

	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu	instytucje edukacyjne	instytucje niebędące instytucjami edukacyjnymi
chęć jak najlepszego wspierania klientów	88,9%	78,0%	80,0%
zainteresowanie tematyką doradztwa zawodowego i chęć rozwoju wiedzy w tym zakresie	77,8%	55,0%	65,8%
potrzeba uzupełnienia braków wiedzy	44,4%	48,6%	45,0%
konieczność dopełnienia wymagań formalnych dla swojej pracy	11,1%	10,1%	9,2%
chęć uzyskania awansu/zdobycia dodatkowej pracy	11,1%	2,8%	13,3%
nacisk ze strony przełożonych	0,0%	0,0%	4,2%

na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

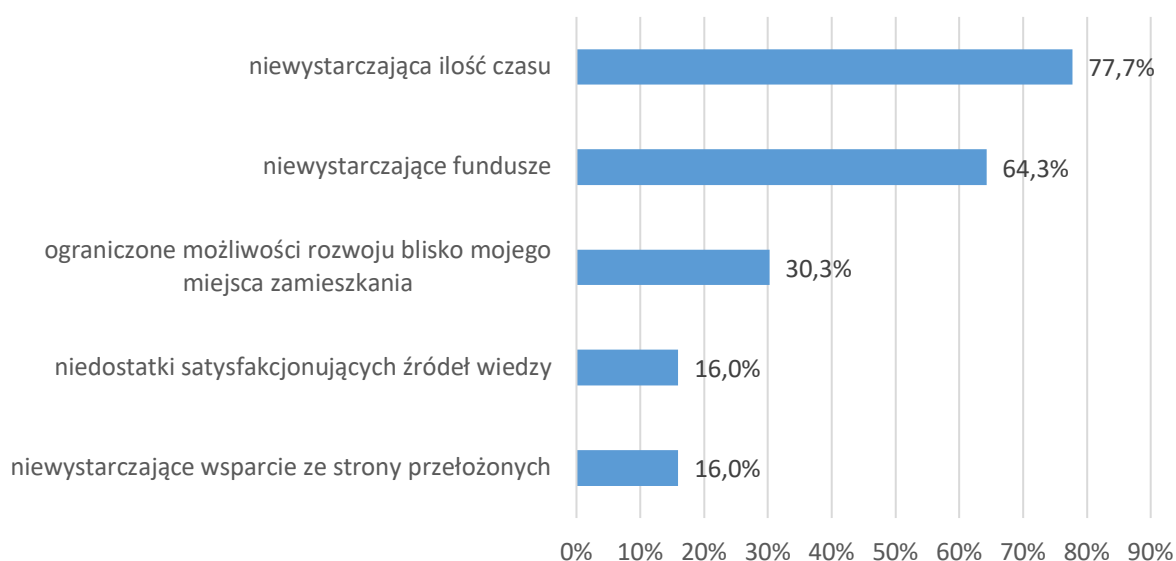
na ciemnozielono – powyżej 80% odpowiedzi

pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 238

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Największe przeszkody dla rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego to z kolei niewystarczająca ilość czasu (według 77,7% uczestników badania) i funduszy (64,3%), a także ograniczone możliwości rozwoju blisko miejsca zamieszkania (30,3%).

Wykres 39 Najważniejsze przeszkody dla rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania



pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Na niewystarczającą ilość czasu jako barierę dla rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego wskazuje 67,4% badanych przedstawicieli instytucji edukacyjnych, 57,0% przedstawicieli instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi, ale tylko 36,4% przedstawicieli Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu. Dla tych ostatnich z kolei większe znaczenie mają niewystarczające fundusze. Reprezentacji instytucji edukacyjnych i niebędących instytucjami edukacyjnym wyraźnie częściej niż przedstawiciele Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu narzekają na ograniczone możliwości rozwoju blisko swojego miejsca zamieszkania jako przeszkodę dla rozwoju w omawianym obszarze.

Tabela 16 Najważniejsze przeszkody dla rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów

	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu	instytucje edukacyjne	instytucje niebędące instytucjami edukacyjnymi
niewystarczająca ilość czasu	36,4%	67,4%	57,0%
niewystarczające fundusze	54,5%	41,8%	58,3%
ograniczone możliwości rozwoju blisko mojego miejsca zamieszkania	9,1%	22,7%	25,8%
niedostatki satysfakcjonujących źródeł wiedzy	18,2%	11,3%	13,2%
niewystarczające wsparcie ze strony przełożonych	0,0%	9,2%	16,6%

na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

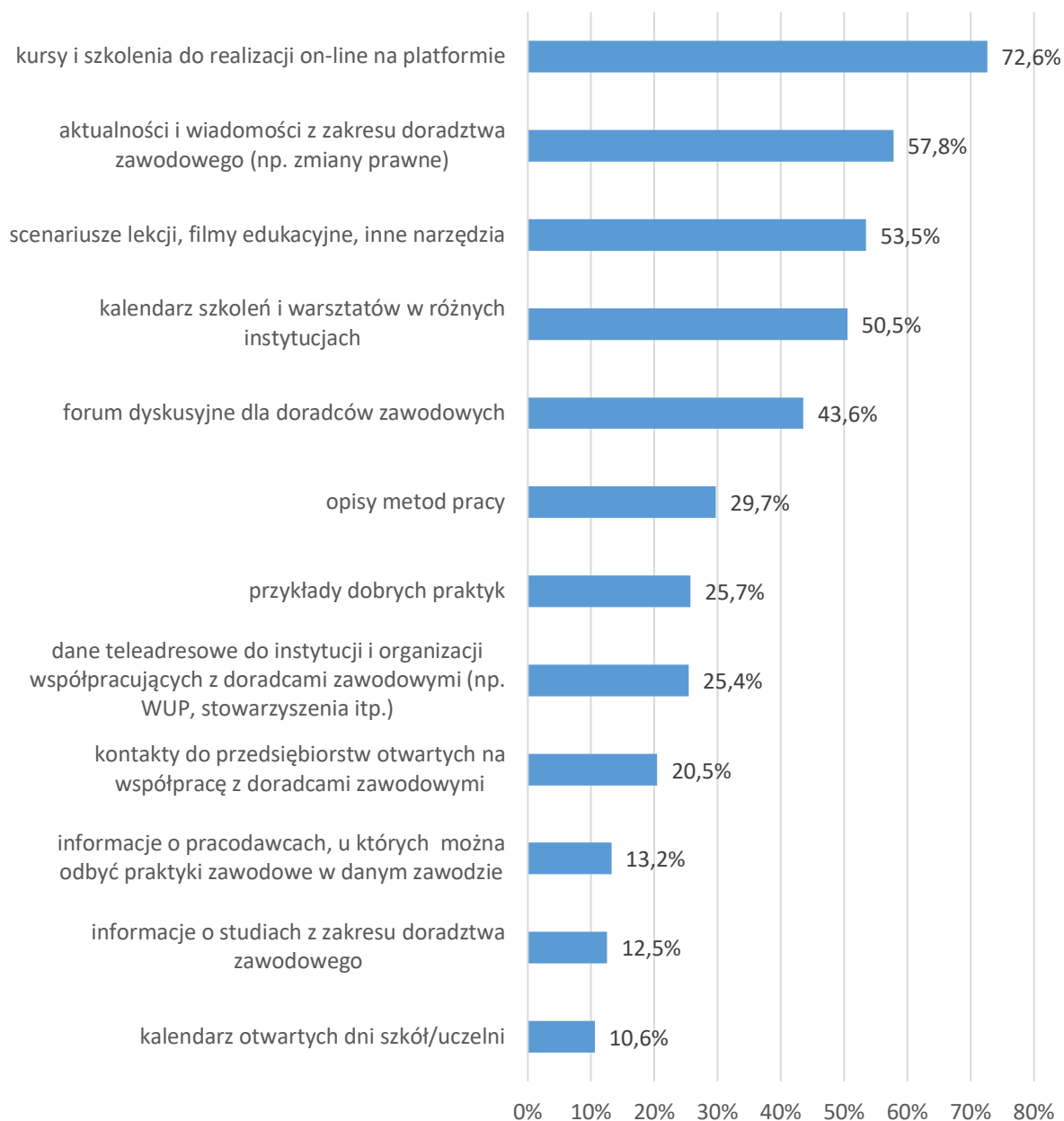
7.4 Oczekiwania potencjalnych odbiorców wobec planowanej platformy internetowej

W ramach projektu z Krajowego Planu Odbudowy zostanie stworzona platforma internetowa, która będzie służyła m.in. koordynacji i rozwojowi sieci doradców zawodowych oraz sieci instytucji zajmujących się doradztwem zawodowym. Celem narzędzia będzie ponadto upowszechnianie nowych rozwiązań wymiany doświadczeń oraz pozyskiwania informacji i wsparcia w zakresie doradztwa zawodowego różnych grup odbiorców. Zbadano, jakie są oczekiwania doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim odnośnie tego typu rozwiązania.

W kontekście planowanej do realizacji platformy doradcy zawodowy i specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim są zainteresowani przede wszystkim dostępem do kursów i szkoleń online (ważne dla 72,6% respondentów). Dla ponad połowy respondentów korzystne byłoby umieszczenie na platformie aktualności i wiadomości z zakresu doradztwa zawodowego (57,8%), narzędzi do pracy dla doradców zawodowych takich jak scenariusze lekcji czy filmy edukacyjne (53,5%), a także kalendarza szkoleń

i warsztatów w różnych instytucjach (50,5%). Dla respondentów istotne są zatem z jednej strony możliwość skorzystania z materiałów do bieżącej, codziennej pracy w oparciu o platformę, z drugiej – uzyskanie wsparcia w rozwoju.

Wykres 40 Opinie uczestników badania co do informacji, które powinny być uwzględnione w planowanej platformie internetowej

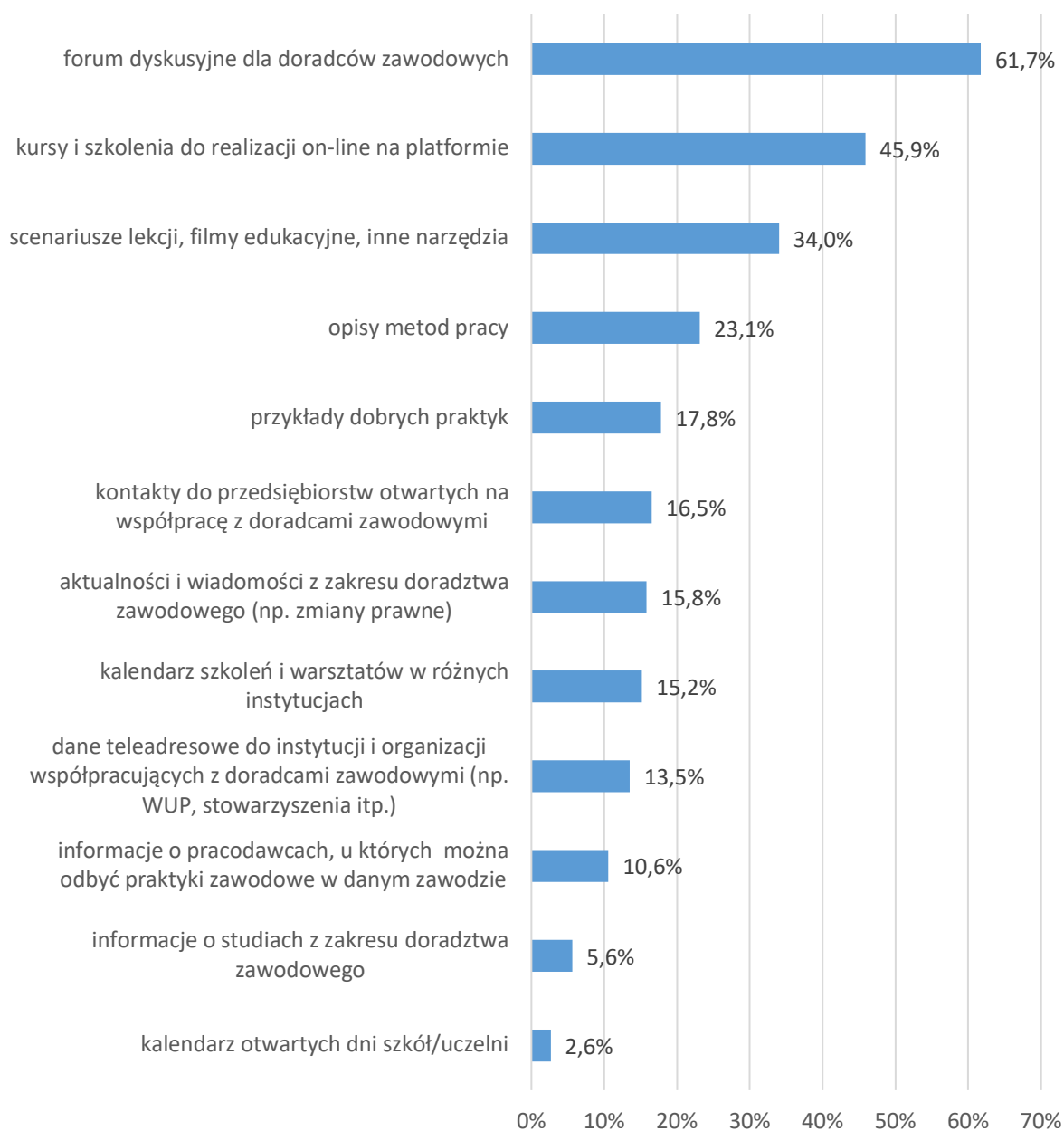


pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 5 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Respondenci wskazali, że w części zamkniętej, tj. przeznaczonej dla zalogowanych uczestników, powinny się znaleźć w szczególności forum dyskusyjne (według 61,7% z nich), kursy i szkolenia (45,9%) oraz dostęp do narzędzi dla doradców zawodowych (34,0%).

Wykres 41 Opinie uczestników badania co do informacji, które powinny być uwzględnione w planowanej platformie internetowej w jej części zamkniętej (tj. przeznaczonej jedynie dla zalogowanych użytkowników)



pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 5 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Respondenci z instytucji edukacyjnych i niebędących instytucjami edukacyjnymi są zgodni odnośnie 3 najważniejszych informacji do uwzględnienia w planowanej platformie internetowej, także odnośnie 3 najważniejszych informacji do umieszczenia w jej części zamkniętej, choć widoczne jest, że przedstawiciele instytucji edukacyjnych w zdecydowanej mniejszej części umieściliby scenariusze lekcji, filmy edukacyjne i inne narzędzia w części tylko dla zalogowanych użytkowników (24,1% z nich wobec 41,7% przedstawicieli instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi). Odmienne wygląda katalog najważniejszych

informacji do uwzględnienia w platformie przedstawicieli Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu, co można zaobserwować w tabeli.

Tabela 17 Opinie uczestników badania co do informacji, które powinny być uwzględnione w poszczególnych częściach - ogólnodostępnej i zamkniętej - planowanej platformy internetowej według kategorii reprezentowanych podmiotów

	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu		instytucje edukacyjne		instytucje niebędące instytucjami edukacyjnymi	
	część ogólnodostępna	do uwzgl. w cz. zamkniętej	część ogólnodostępna	do uwzgl. w cz. zamkniętej	część ogólnodostępna	do uwzgl. w cz. zamkniętej
kursy i szkolenia do realizacji on-line na platformie	36,4%	18,2%	73,0%	45,4%	74,8%	48,3%
aktualności i wiadomości z zakresu doradztwa zawodowego (np. zmiany prawne)	54,5%	0,0%	58,9%	18,4%	57,0%	14,6%
scenariusze lekcji, filmy edukacyjne, inne narzędzia	36,4%	54,5%	57,4%	24,1%	51,0%	41,7%
kalendarz szkoleń i warsztatów w różnych instytucjach	72,7%	0,0%	51,1%	18,4%	48,3%	13,2%
forum dyskusyjne dla doradców zawodowych	54,5%	90,0%	35,5%	59,6%	50,3%	61,6%
opisy metod pracy	36,4%	45,5%	21,3%	12,8%	37,1%	31,1%
przykłady dobrych praktyk	36,4%	63,6%	22,7%	16,3%	27,8%	15,9%
dane teleadresowe do instytucji i organizacji współpracujących z doradcami zawodowymi (np. WUP, stowarzyszenia itp.)	54,5%	18,2%	26,2%	15,6%	22,5%	11,3%
kontakty do przedsiębiorstw otwartych na współpracę z doradcami zawodowymi	36,4%	9,1%	25,5%	17,7%	14,6%	15,9%

informacje o pracodawcach, u których można odbyć praktyki zawodowe w danym zawodzie	18,2%	0,0%	17,7%	8,5%	8,6%	13,2%
informacje o studiach z zakresu doradztwa zawodowego	9,1%	0,0%	11,3%	4,3%	13,9%	7,3%
kalendarz otwartych dni szkół/uczelni	9,1%	0,0%	14,9%	5,0%	6,6%	0,7%

na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

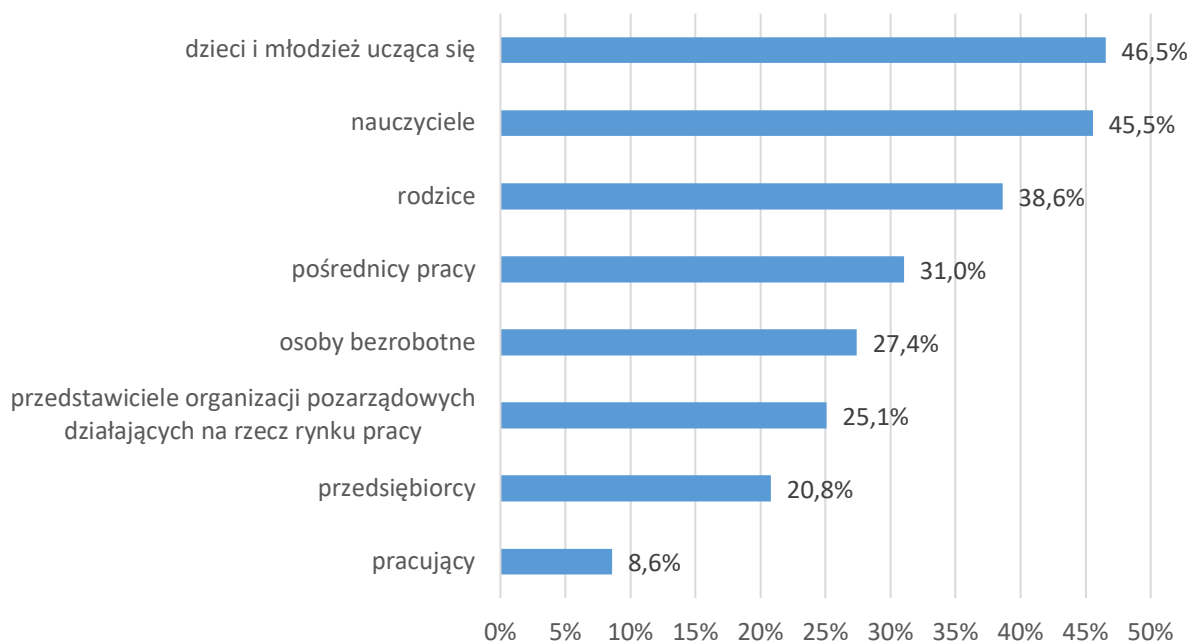
na ciemnozielono – powyżej 80% odpowiedzi

pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 5 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

W opinii uczestników badania z planowanej platformy poza doradcami zawodowymi skorzystać mogą w szczególności dzieci i młodzież ucząca się (według 46,5% respondentów) oraz nauczyciele (45,5%).

Wykres 42 Opinie co do potencjalnych innych odbiorców planowanej platformy internetowej uczestników badania

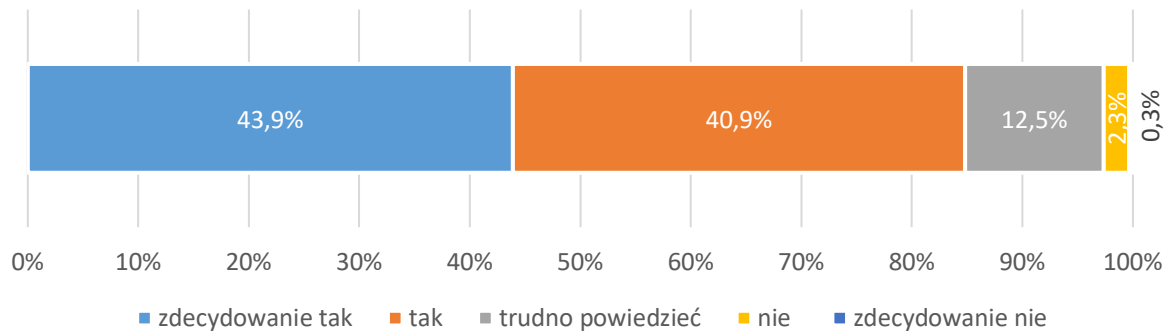


pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Respondenci badania w większości (84,8%) są zainteresowani korzystaniem z nowej platformy dla doradców zawodowych – 43,9% ogółu badanych wskazało nawet, że jest zdecydowanie zainteresowana takim rozwiązaniem. Jednoznaczny brak chęci do korzystania z takiego narzędzia wyraziło zaledwie 2,6% respondentów.

Wykres 43 Zainteresowanie uczestników badania korzystaniem z platformy internetowej dla doradców zawodowych

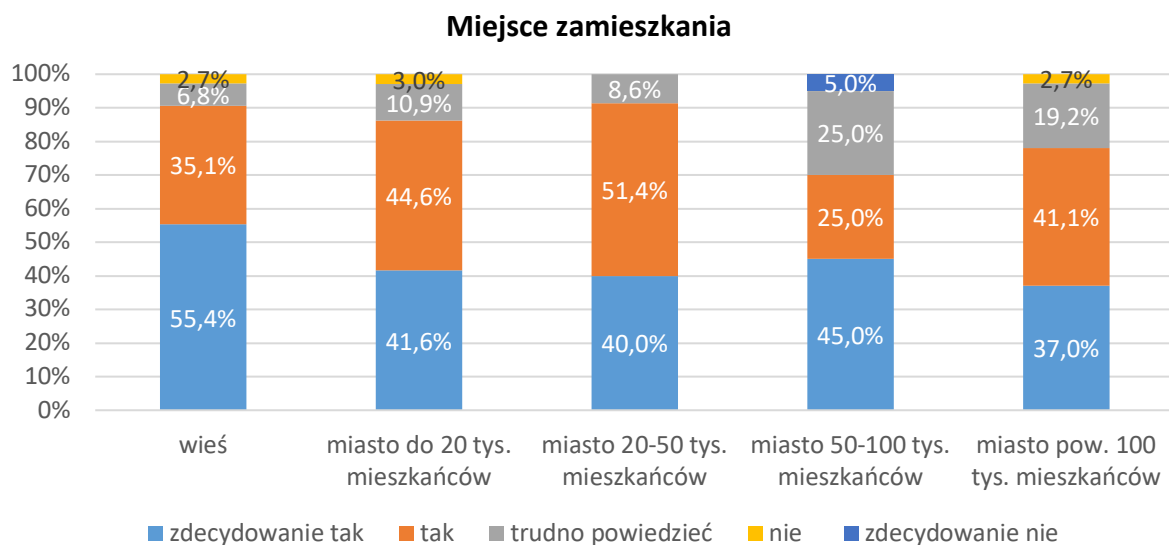
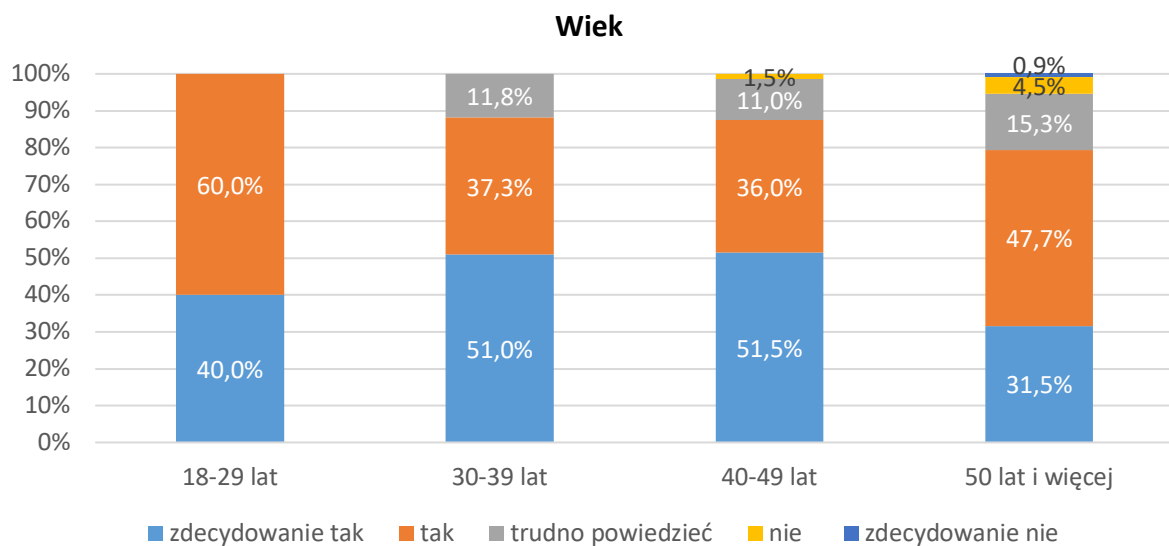
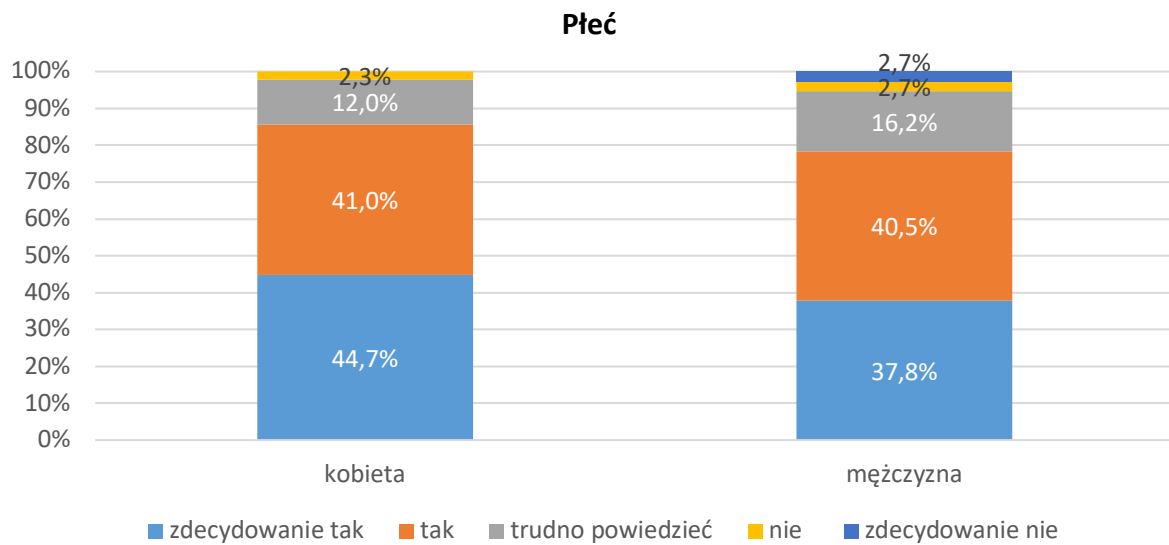


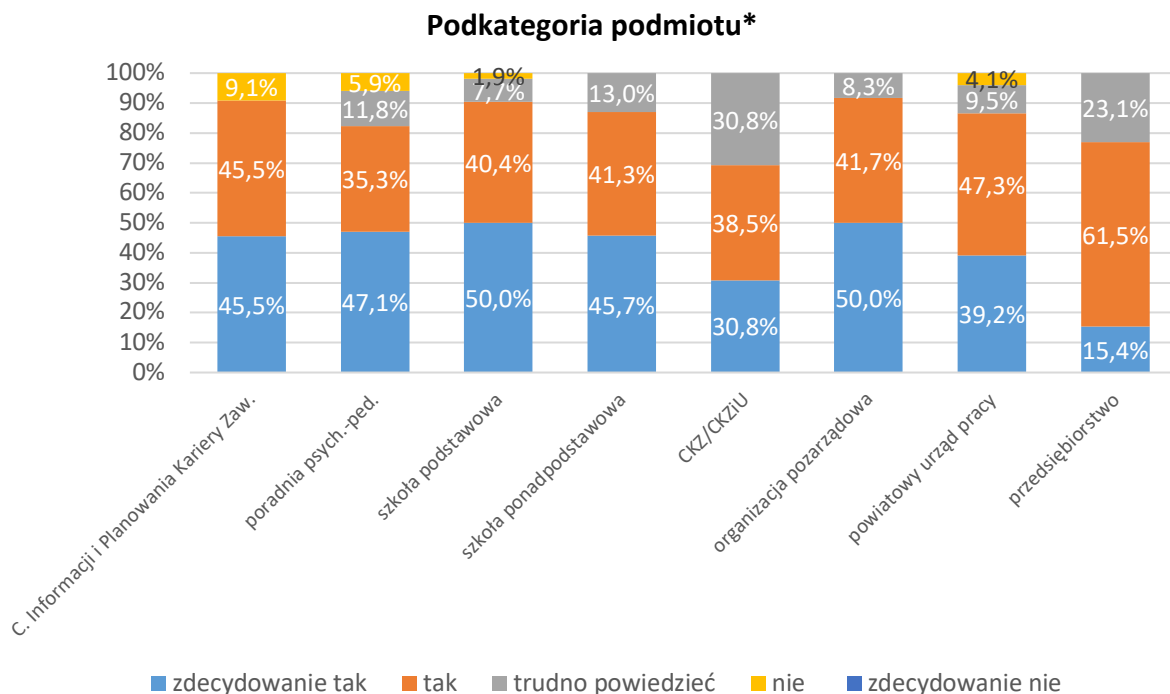
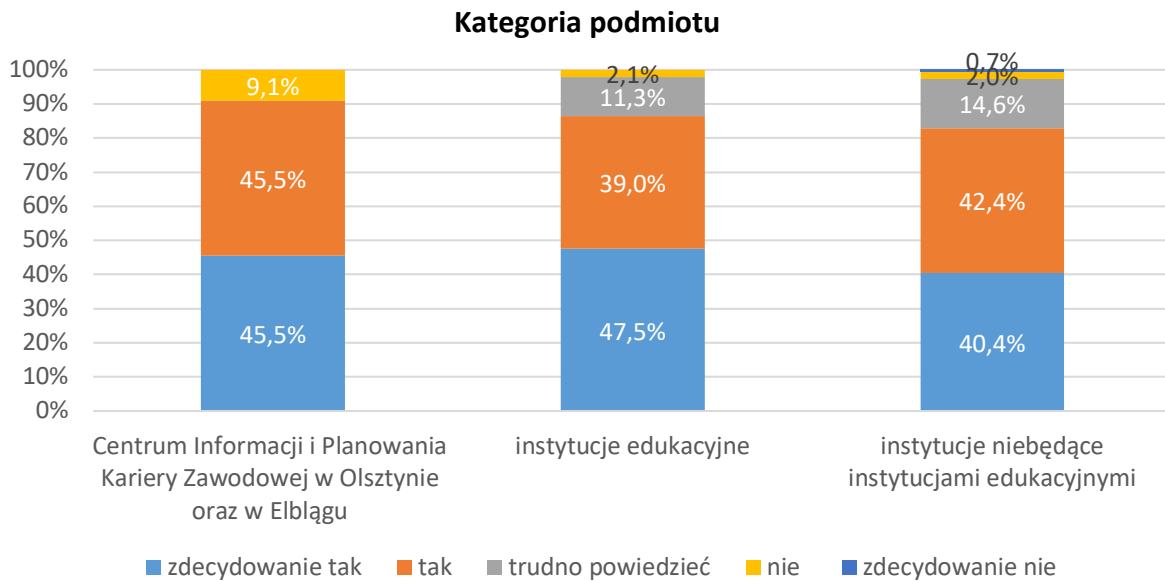
pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Kobiety są w nieco większej części zainteresowane platformą internetową dla doradców zawodowych niż mężczyźni (85,7% z nich zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie tak” lub „tak” wobec 78,4% mężczyzn). Zainteresowanie korzystaniem z omawianej platformy internetowej spada z wiekiem. Mniejsze zainteresowanie nowym rozwiązaniem cechuje osoby z dużych miast – powyżej 50 tys. mieszkańców. Spośród podkategorii podmiotów, jakie reprezentowali respondenci, największym entuzjazmem (ponad 90% odpowiedzi „zdecydowanie tak” lub „tak”) cechowali się przedstawiciele Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu, szkół podstawowych oraz organizacji pozarządowych. Najmniejsze zainteresowanie cechuje z kolei przedstawiciele CKZ/CKZiU (69,2% odpowiedzi „zdecydowanie tak” lub „tak”) oraz przedsiębiorstw (76,9%).

Wykres 44 Zainteresowanie uczestników badania korzystaniem z platformy internetowej dla doradców zawodowych według płci, wieku, miejsca zamieszkania, kategorii i podkategorii reprezentowanych podmiotów





*N = 227 - tylko podmioty z liczbą odpowiedzi pow. 10

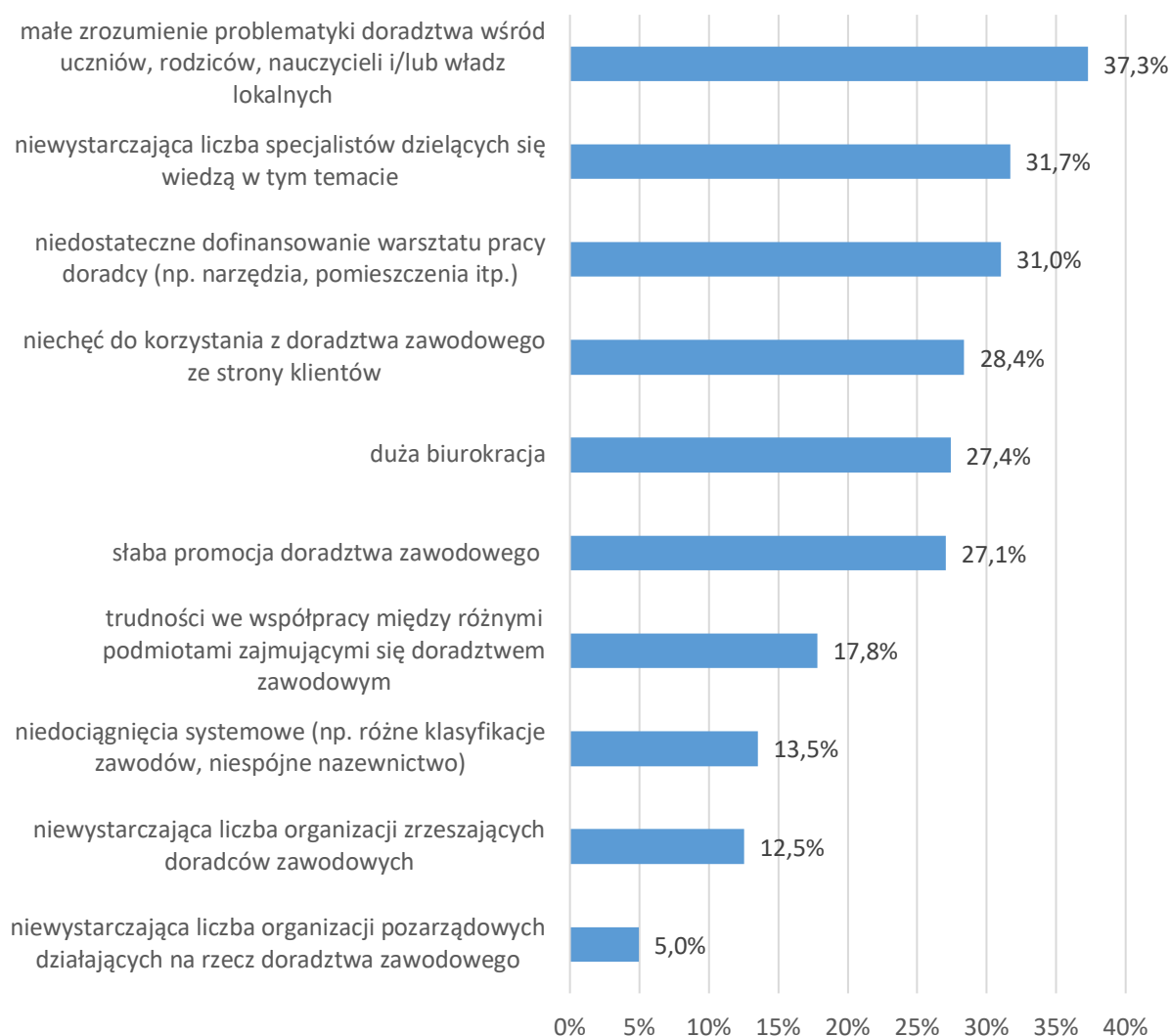
pytanie jednokrotnego wyboru, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

7.5 Bariery i pomysły na rozwój doradztwa zawodowego w regionie

Doradcy zawodowi i specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim objęci badaniem za największą barierę dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie uznali małe zrozumienie problematyki doradztwa wśród uczniów, rodziców, nauczycieli i/lub władz lokalnych (37,3% z nich). Według ponad 30% z nich w regionie jest także niewystarczająca liczba specjalistów dzielących się wiedzą w tym temacie (31,7%), a także brakuje funduszy na odpowiednią organizację warsztatu pracy doradcy (31,0%).

Wykres 45 Najważniejsze bariery dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie w opinii uczestników badania



pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Dla przedstawicieli Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu najważniejszą barierą dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie jest słaba promocja doradztwa zawodowego (zdaniem 45,5% respondentów z tej kategorii podmiotów). Przedstawiciele instytucji edukacyjnych wyraźniej niż w przypadku reprezentantów innych podmiotów wskazują na małe zrozumienie problematyki doradztwa wśród uczniów, rodziców, nauczycieli i/lub władz lokalnych (47,5% z nich) oraz niedostateczne dofinansowanie warsztatu pracy doradcy (36,2%). Przedstawiciele instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi z kolei w szczególny sposób dostrzegają barierę w postaci niechęci do korzystania z doradztwa zawodowego ze strony klientów (33,1%).

Tabela 18 Najważniejsze bariery dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie w opinii uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów

	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu	instytucje edukacyjne	instytucje niebędące instytucjami edukacyjnymi
małe zrozumienie problematyki doradztwa wśród uczniów, rodziców, nauczycieli i/lub władz lokalnych	27,3%	47,5%	28,5%
niewystarczająca liczba specjalistów dzielących się wiedzą w tym temacie	18,2%	29,8%	34,4%
niedostateczne dofinansowanie warsztatu pracy doradcy (np. narzędzia, pomieszczenia itp.)	9,1%	36,2%	27,8%
33	27,3%	23,4%	33,1%
duża biurokracja	27,3%	27,0%	27,8%
słaba promocja doradztwa zawodowego	45,5%	25,5%	27,2%
trudności we współpracy między różnymi podmiotami zajmującymi się doradztwem zawodowym	18,2%	17,7%	17,9%
niedociągnięcia systemowe (np. różne klasyfikacje zawodów, niespójne nazewnictwo)	18,2%	12,8%	13,9%
niewystarczająca liczba organizacji zrzeszających doradców zawodowych	0,0%	9,2%	16,6%
niewystarczająca liczba organizacji pozarządowych działających na rzecz doradztwa zawodowego	0,0%	5,0%	5,3%

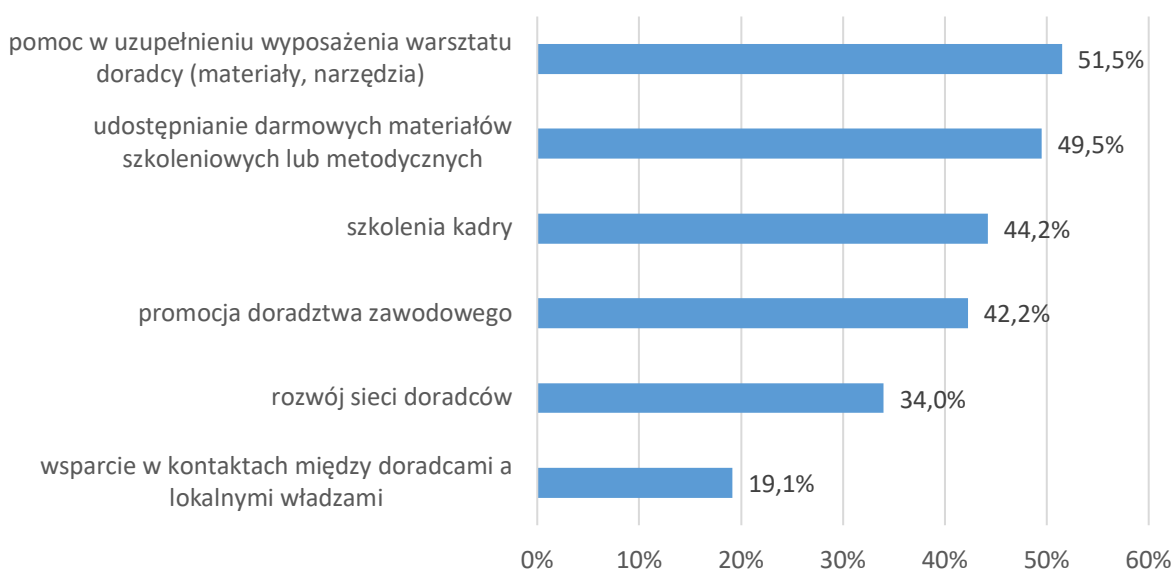
na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Ponad połowa uczestników badania (51,5%) postuluje, by w ramach działań sprzyjających rozwojowi doradztwa zawodowego w regionie, oferować pomoc w uzupełnieniu warsztatu pracy doradcy zawodowego. To koresponduje z wcześniej wskazaną barierą niedofinansowania tego warsztatu. Respondenci wskazali, że korzystne byłoby także udostępnianie materiałów do wykorzystania w pracy doradcy (wskazuje na to 49,5% uczestników badania) oraz szkolenia kadry (44,2%). To łączy się z dużymi potrzebami szkoleniowymi badanych osób. Odpowiedzią na niskie zrozumienie problematyki doradztwa jest z kolei propozycja promocji tej tematyki (42,2%).

Wykres 46 Najważniejsze działania, jakie należy podjąć dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie według uczestników badania



pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

Przedstawiciele Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu odmiennie niż w przypadku pozostałych podmiotów patrzą na kwestię najważniejszych działań, jakie należy podjąć dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie, wskazując w największej części (po 54,5% respondentów) na szkolenia kadry, promocję doradztwa zawodowego i rozwój sieci doradców. Przedstawiciele pozostałych instytucji rekomendują z kolei przede wszystkim pomoc w uzupełnieniu wyposażenia warsztatu doradcy oraz udostępnianie darmowych materiałów szkoleniowych lub metodycznych, choć dla reprezentantów instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi bardzo istotne jest także szkolenie kadry (wskazane przez 51,7% respondentów).

Tabela 19 Najważniejsze działania, jakie należy podjąć dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie według uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów

	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu	instytucje edukacyjne	instytucje niebędące instytucjami edukacyjnymi
pomoc w uzupełnieniu wyposażenia warsztatu doradcy (materiały, narzędzia)	45,5%	57,4%	46,4%
udostępnianie darmowych materiałów szkoleniowych lub metodycznych	18,2%	56,0%	45,7%
szkolenia kadry	54,5%	35,5%	51,7%
promocja doradztwa zawodowego	54,5%	39,7%	43,7%
rozwój sieci doradców	54,5%	32,6%	33,8%
wsparcie w kontaktach między doradcami a lokalnymi władzami	18,2%	19,1%	19,2%

na zielono - 3 najczęściej wskazywane odpowiedzi, ale wskazane przez więcej niż 10% respondentów

pytanie wielokrotnego wyboru – maksymalnie 3 odpowiedzi, N = 303

Źródło: wyniki badania ankietowego wśród doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.

7.6 Postrzeganie PAKT-u przez doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w regionie

Reprezentanci podmiotów zrzeszonych w PAKCIE dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego w pytaniu dotyczącym oczekiwań dla dalszego rozwoju PAKT-u wyrazili następujące opinie, postulaty i rekomendacje:

- odnośnie możliwych do realizacji działań i inicjatyw:
 - umożliwianie rozwoju doradców zawodowych poprzez szkolenia i warsztaty aktualizujące wiedzę i umiejętności, np. pod kątem metod i narzędzi pracy;
 - realizacja wymiany materiałami, scenariuszami zajęć;
 - pomoc w uzupełnieniu wyposażenia warsztatu doradcy (materiały, narzędzia);
 - udostępnianie narzędzi diagnostycznych dla doradców zawodowych;
 - realizacja wsparcia metodycznego członków sieci;
 - organizowanie wyjazdów zawodoznawczych;
 - organizowanie wyjazdów studyjnych;
 - stworzenie platformy, portalu dla doradców zawodowych;
 - zapewnienie możliwości skorzystania z certyfikowanych szkoleń nadających uprawnienia;
 - dostarczanie informacji dla podmiotów wspierających dzieci ze specjalnymi potrzebami i niepełnosprawne;
 - uzyskiwanie informacji, pomysłów na realizację różnych działań podejmowanych na rzecz osób dorosłych kształcących się w szkole policealnej – PAKT skupiony jest raczej w największym stopniu na placówkach oświatowych na poziomie szkoły podstawowej i ponadpodstawowej;

- promocja doradztwa zawodowego w szkołach;
- zwiększenie zakresu działań kierowanych do szkół;
- odnośnie możliwych zmian funkcjonowania i organizacji pracy:
 - realizacja częstszych spotkań w ramach sieci służących wymianie doświadczeń i dobrych praktyk, także w formule online;
 - dostosowanie kalendarza PAKT-u do terminarza szkolnego;
 - wsparcie doradców zawodowych i uczniów w szkołach w małych miejscowościach;
 - organizacja spotkań nie tylko w Olsztynie;
 - poprawa promocji inicjatyw PAKT-u – zdarza się, że uczestnicy dowiadują się o nich „po czasie”;
- odnośnie roli PAKT-u:
 - przyczynianie się do podkreślania roli doradcy zawodowego by praca ta nabrała wyższej rangi w oczach pracodawców;
 - uczestniczenie w procesie opiniowania, konsultacji w zakresie działań na rzecz rynku pracy;
 - integracja środowiska doradców, sieciowanie instytucji;
 - kontynuacja współpracy i wymiany doświadczeń z innymi instytucjami w PAKCIE;
- pozostałe:
 - gratyfikacje dla osób najbardziej zaangażowanych w działania doradcze w powiatach;
 - rozwój, dołączanie nowych członków;
 - większe zaangażowanie członków w bieżącą pracę i działania PAKT-u.

W odpowiedziach wyrażano głównie pozytywne zdanie o PAKCIE, podkreślając udaną współpracę i dobrą atmosferę.

Z kolei reprezentanci podmiotów niezrzeszonych w PAKCIE zostali zapytani, co zachęciłoby ich do wstąpienia do sieci. Wskazywano w tym zakresie na:

- wspieranie doradcy zawodowego w wykonywaniu jego obowiązków;
- umożliwianie szkoleń;
- udostępnianie darmowych materiałów szkoleniowych lub metodycznych;
- umożliwianie wymiany doświadczeń, wiedzy i umiejętności z innymi doradcami;
- platforma i forum dla doradców zawodowych;
- realizacja prelekcji na ważne tematy;
- zapewnianie możliwości bycia na bieżąco z zagadnieniami z zakresu doradztwa;
- promocja doradztwa zawodowego;
- poszerzanie wiedzy i świadomości o istnieniu i funkcjonowaniu PAKT-u, a także korzyściach płynących z uczestnictwa.

8. Podsumowanie, wnioski i rekomendacje w zakresie rozwoju doradztwa zawodowego w regionie

8.1 Pozostałe wnioski wynikające z badania

Zrealizowane badanie pokazuje różnorodność sytuacji doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim. Badani różnią się od siebie w zakresie wykształcenia, doświadczeń zawodowych czy sposobów i trybów pracy przede wszystkim z uwagi na to, że reprezentują różne typy podmiotów. Inaczej wygląda doradców zawodowych w instytucjach edukacyjnych niż w instytucjach niebędących instytucjami edukacyjnymi. Ta różnorodność wymagać może innego podejścia w zakresie wspierania rozwoju tych osób, dostarczania im nowych narzędzi do pracy czy zachęcania do współpracy.

Na podstawie wyników badania można wskazać, że grupą doradców zawodowych stojącą przed wieloma wyzwaniami są przedstawiciele instytucji edukacyjnych. Pracują oni jako doradcy zawodowi najczęściej w ramach jedynie części etatu. Muszą oni zatem godzić funkcję doradcy zawodowego z innymi zadaniami, najczęściej z pracą nauczyciela czy szkolnego pedagoga. Brak możliwości pełnego skupienia na pracy jako doradcy zawodowy i obciążenie innymi obowiązkami mogą utrudniać rozwój w omawianej dziedzinie. Jednocześnie przedstawiciele instytucji edukacyjnych wykazują bardzo duże zainteresowanie rozwojem wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego.

Badani doradcy zawodowi i specjaliści zajmujący się doradztwem zawodowym są wyraźnie nastawieni na dalszy rozwój w dziedzinie doradztwa zawodowego. Aktywnie korzystają z różnego rodzaju metod i narzędzi pracy i chcą rozwijać swój warsztat w tym zakresie, a także są zainteresowani współpracą z innymi podmiotami, w tym z PAKT-em, by wspierać swój rozwój. Korzystnym jest pozytywne nastawienie do planowanej platformy internetowej, która ma szansę stać się miejscem uzyskania kompleksowych informacji do pracy dla doradców zawodowych, ale i dzieci, młodzieży, nauczycieli, rodziców czy pośredników pracy.

8.2 Rekomendacje dotyczące rozwoju kwalifikacji zawodowych, zastosowania metod i narzędzi w poradnictwie zawodowym na terenie województwa warmińsko-mazurskiego

Bazując na wynikach badania można sformułować następujące ogólne rekomendacje dotyczące rozwoju kwalifikacji zawodowych, zastosowania metod i narzędzi w poradnictwie zawodowym na terenie województwa warmińsko-mazurskiego:

1. Rozbudowywanie oferty szkoleń i warsztatów dla doradców zawodowych i specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim. To sprawdzone i nadal pożądane formy pozyskiwania informacji na temat doradztwa zawodowego przez osoby zajmujące się tą dziedziną.
2. Stworzenie możliwości uzupełnienia wiedzy o takie formy pracy jak coaching czy elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach. Doradcy zawodowi

w województwie warmińsko-mazurskim dobrze już znają mniej angażujące klientów formy pracy jak wykłady, pogadanki czy udostępnianie informacji, a także praktykują powszechnie warsztaty, burze mózgów i dyskusje. Nowe elementy warsztatu doradcy zawodowego mogą być dla nich bardzo przydatne.

3. Uwzględnienie w ofercie rozwojowej dla doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym tematyki wynikającej z badania tj.: motywowanie do zmiany, rozwój osobisty doradcy zawodowego (np. radzenie sobie ze stresem), świat zawodów i rynek pracy (w tym przeciwskazania zdrowotne do pracy w różnych zawodach), psychologiczne aspekty relacji z klientem (np. asertywność, rozwiązywanie konfliktów), coaching, elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach, dialog motywacyjny, analiza transakcyjna.
4. Opracowanie platformy internetowej uwzględniającej wynikające z badania postulaty doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym, tj. zapewnianie kursów i szkoleń dostępnych online, dostarczanie aktualności i wiadomości z zakresu doradztwa zawodowego, udostępnianie narzędzi do pracy dla doradców zawodowych takich jak scenariusze lekcji czy filmy edukacyjne, zamieszczenie kalendarza szkoleń i warsztatów w różnych instytucjach. Platforma internetowa ma szansę stać się uzupełnieniem dla warsztatów i szkoleń, a także wspomóc realizację aktywności rozwojowych w mniejszych miejscowościach.
5. Stwarzanie okazji do wymiany doświadczeń doradców zawodowych, nie tylko w formie internetowej, ale i w sferze realnej. Sieciowanie i możliwość wymiany metod pracy, informacji o stosowanych narzędziach, dobrych praktyk, sposobów rozwiązywania problemów stanowi istotne źródło nowej wiedzy dla doradców zawodowych.
6. Rozważenie możliwości wykorzystania mediów społecznościowych jako źródła informacji o doradztwie zawodowym wobec wykorzystywania ich przez młodych doradców.
7. Popularyzacja wiedzy na temat możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obszarze doradztwa zawodowego.
8. Poświęcenie większej uwagi i stworzenie szerszych możliwości rozwoju kompetencji doradców zawodowych w mniejszych ośrodkach - terenach wiejskich, mniejszych miastach wobec zgłaszanych potrzeb w tym zakresie. Korzystnym może być większe zaangażowanie w tym obszarze powiatowych urzędów pracy i innych podmiotów lokalnych. Odpowiedzią na problemy rozwojowe doradców zawodowych z mniejszych ośrodków może być także planowana platforma internetowa.
9. Wspieranie doradców zawodowych, łączących obowiązki z obszaru doradztwa zawodowego z innymi obowiązkami (np. nauczyciela, pośrednika pracy, koordynatora projektów). Może to być oferta wspierająca dobrą organizację pracy, radzenie sobie z presją czasu i stresem czy pokazująca możliwości wykorzystywania posiadanych kompetencji w różnych pełnionych rolach.
10. Wykorzystanie w działalności PAKT-u już wypracowanych ścieżek współpracy doradców zawodowych np. z powiatowymi urzędami pracy, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, szkołami itd.

11. Realizacja promocji doradztwa zawodowego. To kwestia istotna z wielu powodów. Po pierwsze – jedną ze zidentyfikowanych najważniejszych barier dla prowadzenia doradztwa zawodowego w województwie warmińsko-mazurskim jest niskie zainteresowanie klientów. Ponadto duża część doradców to osoby w wieku powyżej 50 lat, a zatem konieczne jest zapewnienie napływu nowych kadr do tego zawodu.
12. Kontynuacja i rozwój działalności PAKT-u, w szczególności w zakresie budowania współpracy i tworzenia forum wymiany doświadczeń dla doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w województwie warmińsko-mazurskim.
13. Poprawa promocji inicjatyw PAKT-u – zarówno wśród podmiotów zrzeszonych by uniknąć sytuacji dowiadywania się przez doradców zawodowych o działaniach zrzeszenia „po fakcie”, jak i wśród podmiotów niezrzeszonych by zachęcić do przyłączenia się do tej inicjatywy.

W tabeli – zestaw rekomendacji dedykowanych poszczególnym kategoriom podmiotów, których reprezentanci wzięli udział w badaniu.

Tabela 20 Rekomendacje dotyczące rozwoju kwalifikacji zawodowych, zastosowania metod i narzędzi w poradnictwie zawodowym na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w podziale na kategorie podmiotów

Obszar rekomendacji	Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu	instytucje edukacyjne	instytucje niebędące instytucjami edukacyjnymi
<p>Obszary do nabycia lub zaktualizowania wiedzy/umiejętności</p>	<p>Najczęściej wskazywane obszary do nabycia lub zaktualizowania wiedzy/umiejętności przez przedstawicieli Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • psychologiczne aspekty relacji z klientem (wskazane przez 66,7% z nich); • trudny klient (66,7%); • motywowanie do zmiany (44,4%); • rozwój osobisty doradcy zawodowego (44,4%), • poznawanie siebie/poznawanie własnych zasobów (44,4%); • świat zawodów i rynek pracy (33,3%), • zakładanie własnej firmy (33,3%). <p>Rekomenduje się uwzględnienie tej tematyki w budowaniu oferty rozwoju dla doradców zawodowych z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu.</p>	<p>Najczęściej wskazywane obszary do nabycia lub zaktualizowania wiedzy/umiejętności przez przedstawicieli instytucji edukacyjnych to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozwój osobisty doradcy zawodowego (wskazany przez 51,4% z nich); • motywowanie do zmiany (50,5%); • świat zawodów i rynek pracy (46,8%); • rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie (45,9%), • planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych (41,3%); • poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych (35,8%), • psychologiczne aspekty relacji z klientem (34,9%). <p>Rekomenduje się uwzględnienie tej tematyki w budowaniu oferty rozwoju dla doradców zawodowych z instytucji edukacyjnych.</p>	<p>Najczęściej wskazywane obszary do nabycia lub zaktualizowania wiedzy/umiejętności przez przedstawicieli instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • motywowanie do zmiany (wskazane przez 57,5% z nich); • rozwój osobisty doradcy zawodowego (49,2%); • psychologiczne aspekty relacji z klientem (43,3%); • świat zawodów i rynek pracy (40,8%), • planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych (38,3%); • trudny klient (34,2%), • aktywne szukanie pracy (33,3%); • poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych (31,7%); • rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie (30,8%). <p>Rekomenduje się uwzględnienie tej tematyki w budowaniu oferty rozwoju dla doradców zawodowych z instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi.</p>

<p>Nowe metody i narzędzia pracy</p>	<p>Najczęściej wskazywane nowe metody i narzędzia, z których chcieliby skorzystać przedstawiciele Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dialog motywacyjny (wskazany przez 55,6% z nich); • analiza transakcyjna (44,4%); • coaching (33,3%); • elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach (33,3%). <p>Rekomenduje się uwzględnienie podnoszenia kwalifikacji w zakresie wymienionych metod i narzędzi pracy w ofercie rozwoju dla doradców zawodowych z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu.</p>	<p>Najczęściej wskazywane nowe metody i narzędzia, z których chcieliby skorzystać przedstawiciele instytucji edukacyjnych to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • coaching (wskazany przez 46,8% z nich); • dialog motywacyjny (37,6%); • elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach (34,9%). <p>Rekomenduje się uwzględnienie podnoszenia kwalifikacji w zakresie wymienionych metod i narzędzi pracy w ofercie rozwoju dla doradców zawodowych z instytucji edukacyjnych.</p>	<p>Najczęściej wskazywane nowe metody i narzędzia, z których chcieliby skorzystać przedstawiciele instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach (wskazane przez 37,5% z nich); • coaching (36,7%); • dialog motywacyjny (32,5%); • analiza transakcyjna (32,5%). <p>Rekomenduje się uwzględnienie podnoszenia kwalifikacji w zakresie wymienionych metod i narzędzi pracy w ofercie rozwoju dla doradców zawodowych z instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi.</p>
<p>Preferowane formy podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego</p>	<p>Przedstawiciele Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu preferują podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego w formie szkoleń (77,8% z nich), a także warsztatów (55,6%), wymiany doświadczeń w sieciach zrzeszających doradców zawodowych (44,4%) oraz studiów podyplomowych (33,3%). Korzystne jest uwzględnienie tych preferencji w budowaniu oferty rozwoju dla doradców zawodowych z tych podmiotów.</p>	<p>Przedstawiciele instytucji edukacyjnych preferują podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego w formie szkoleń (77,1% z nich), a także warsztatów (74,3%) oraz wymiany doświadczeń w sieciach zrzeszających doradców zawodowych (36,7%). Korzystne jest uwzględnienie tych preferencji w budowaniu oferty rozwoju dla doradców zawodowych z tych podmiotów.</p>	<p>Przedstawiciele instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi preferują podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego w formie szkoleń (90,8% z nich), a także warsztatów (60,8%) oraz wymiany doświadczeń w sieciach zrzeszających doradców zawodowych (45,8%). Korzystne jest uwzględnienie tych preferencji w budowaniu oferty rozwoju dla doradców zawodowych z tych podmiotów.</p>

<p>Eliminacja barier dla rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego</p>	<p>Najważniejszą przeszkodą według przedstawicieli Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu w ich rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego są niewystarczające fundusze (dla 54,5% z nich). Sposobami na eliminację tej bariery mogą być: organizacja bezpłatnych szkoleń i warsztatów, dofinansowanie szkoleń, warsztatów i innych form rozwoju zawodowego, udostępnianie bezpłatnych materiałów do samorozwoju np. w ramach planowanej platformy internetowej.</p>	<p>Najważniejszą przeszkodą według przedstawicieli instytucji edukacyjnych w ich rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego jest niewystarczająca ilość czasu (dla 67,4% z nich). Sposobami na eliminację tej bariery mogą być: udostępnianie szkoleń online, do realizacji w dogodnym dla uczestnika czasie, oferowanie możliwości rozwoju w trybie weekendowym lub wieczornym czy udostępnianie materiałów do samorozwoju np. w ramach planowanej platformy internetowej do wykorzystania w dogodnym dla zainteresowanego porze.</p>	<p>Najważniejszą przeszkodą według przedstawicieli instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi w ich rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego są niewystarczające fundusze (dla 58,3% z nich). Sposobami na eliminację tej bariery mogą być: organizacja bezpłatnych szkoleń i warsztatów, dofinansowanie szkoleń, warsztatów i innych form rozwoju zawodowego, udostępnianie bezpłatnych materiałów do samorozwoju np. w ramach planowanej platformy internetowej. Niemal równie ważną przeszkodą jest niewystarczająca ilość czasu (dla 57,0% z nich). Sposobami na eliminację tej bariery mogą być: udostępnianie szkoleń online, do realizacji w dogodnym dla uczestnika czasie, oferowanie możliwości rozwoju w trybie weekendowym lub wieczornym czy wspomniane udostępnianie materiałów do samorozwoju np. w ramach planowanej platformy internetowej do wykorzystania w dogodnym dla zainteresowanego porze.</p>
---	---	---	--

<p>Źródła dostarczania informacji o doradztwie zawodowym</p>	<p>Przedstawiciele Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu najczęściej wykorzystują szkolenia i warsztaty (72,7% z nich), spotkania z innymi doradcami zawodowymi (63,6%) i platformy internetowe (54,5%) jako źródła poszukiwania informacji na temat doradztwa zawodowego. Warto skoncentrować się na wykorzystaniu tych sposobów w dostarczaniu informacji o doradztwie zawodowym do przedstawicieli tych podmiotów.</p>	<p>Przedstawiciele instytucji edukacyjnych najczęściej wykorzystują szkolenia i warsztaty (66,0% z nich), platformy internetowe (58,9%) i spotkania z innymi doradcami zawodowymi (42,6%) jako źródła poszukiwania informacji na temat doradztwa zawodowego. Warto skoncentrować się na wykorzystaniu tych sposobów w dostarczaniu informacji o doradztwie zawodowym do przedstawicieli tych podmiotów.</p>	<p>Przedstawiciele instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi najczęściej wykorzystują szkolenia i warsztaty (64,9% z nich), platformy internetowe (47,0%) i spotkania z innymi doradcami zawodowymi (41,1%) jako źródła poszukiwania informacji na temat doradztwa zawodowego. Warto skoncentrować się na wykorzystaniu tych sposobów w dostarczaniu informacji o doradztwie zawodowym do przedstawicieli tych podmiotów.</p>
<p>Współpraca z innymi podmiotami</p>	<p>Przedstawiciele Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu współpracują z powiatowymi urzędami pracy (36,4% z nich) oraz Ochotniczymi Hufcami Pracy (27,3%). Korzystne może być wykorzystanie tych połączeń dla efektywnego pobudzania rozwoju doradców zawodowych z tych podmiotów, np. poprzez współpracę w przekazywaniu informacji o możliwościach rozwoju (szkoleniach, warsztatach) czy wspólne inicjatywy dla przedstawicieli tych instytucji.</p>	<p>Przedstawiciele instytucji edukacyjnych współpracują z powiatowymi urzędami pracy (44,7% z nich), poradniami psychologiczno-pedagogicznymi (22,0%) oraz Ośrodkiem Rozwoju Edukacji (10,6%). Korzystne może być wykorzystanie tych połączeń dla efektywnego pobudzania rozwoju doradców zawodowych z tych podmiotów, np. poprzez współpracę w przekazywaniu informacji o możliwościach rozwoju (szkoleniach, warsztatach) czy wspólne inicjatywy dla przedstawicieli tych instytucji.</p>	<p>Przedstawiciele instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi współpracują z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie (31,8% z nich) oraz powiatowymi urzędami pracy (22,5%). Korzystne może być wykorzystanie tych połączeń dla efektywnego pobudzania rozwoju doradców zawodowych z tych podmiotów, np. poprzez współpracę w przekazywaniu informacji o możliwościach rozwoju (szkoleniach, warsztatach) czy wspólne inicjatywy dla przedstawicieli tych instytucji.</p>

<p>Bariery dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie i rekomendacje dla rozwoju tej dziedziny w województwie warmińsko-mazurskim</p>	<p>Według przedstawicieli Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Olsztynie oraz w Elblągu największą barierą dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie jest słaba promocja tej dziedziny (według 45,5% z nich). Tym samym jednym z najważniejszych działań, jakie rekomendują oni dla rozwoju doradztwa zawodowego jest właśnie skoncentrowanie się na jego promocji (według 54,5% z nich).</p>	<p>Według przedstawicieli instytucji edukacyjnych największą barierą dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie jest małe zrozumienie problematyki doradztwa wśród uczniów, rodziców, nauczycieli i/lub władz lokalnych (według 47,5% z nich). Sposobami na eliminację tej bariery mogą być działania informacyjne i promocyjne skoncentrowane na klientach doradztwa zawodowego oraz władzach lokalnych, uświadamiające korzyści wynikające z pracy doradców zawodowych. Przedstawiciele instytucji edukacyjnych rekomendują ponadto pomoc w uzupełnieniu wyposażenia warsztatu doradcy (57,4% z nich) oraz udostępnianie darmowych materiałów szkoleniowych lub metodycznych (56,0%) jako sposoby na rozwój doradztwa zawodowego w województwie warmińsko-mazurskim.</p>	<p>Według przedstawicieli instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi największą barierą dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie jest niewystarczająca liczba specjalistów dzielących się wiedzą w tym temacie (według 34,4% z nich) oraz niechęć do korzystania z doradztwa zawodowego ze strony klientów (33,1%) Sposobami na eliminację tych barier może być realizowanie oferty szkoleniowej dla specjalistów z dziedziny doradztwa zawodowego, budowa platformy internetowej z udostępnianymi materiałami do rozwoju dla doradców zawodowych oraz działania promocyjne skoncentrowane na klientach, uświadamiające korzyści wynikające dla nich ze współpracy z doradcą zawodowym. Przedstawiciele instytucji niebędących instytucjami edukacyjnymi rekomendują ponadto szkolenia kadry (51,7% z nich), pomoc w uzupełnieniu wyposażenia warsztatu doradcy (46,4%) oraz udostępnianie darmowych materiałów szkoleniowych lub metodycznych (45,7%) jako sposoby na rozwój doradztwa zawodowego w województwie warmińsko-mazurskim.</p>
---	--	---	---

Źródło: opracowanie własne.

9. Spis tabel i wykresów

Tabela 1 Struktura uczestników badania według powiatu zamieszkania	13
Tabela 2 Struktura uczestników badania według kategorii i podkategorii reprezentowanych podmiotów	14
Tabela 3 Forma zatrudnienia jako doradca zawodowy lub specjalista zajmujący się doradztwem zawodowym uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów	25
Tabela 4 Najczęściej stosowane formy pracy w codziennej pracy zawodowej uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów	34
Tabela 5 Najczęściej stosowane formy pracy w codziennej pracy zawodowej uczestników badania według ich wieku.....	35
Tabela 6 Najczęściej stosowane formy pracy w codziennej pracy zawodowej uczestników badania według ich stażu pracy jako doradca zawodowy lub specjalista zajmujący się doradztwem zawodowym.....	35
Tabela 7 Narzędzia wykorzystywane w codziennej pracy zawodowej uczestników badania według ich wieku	40
Tabela 8 Narzędzia wykorzystywane w codziennej pracy zawodowej uczestników badania według ich miejsca zamieszkania.....	40
Tabela 9 Źródła poszukiwania informacji na temat doradztwa zawodowego w ramach inspiracji do pracy, najczęściej wykorzystywane przez uczestników badania według ich wieku	47
Tabela 10 Instytucje, z jakimi współpracują uczestnicy badania w zakresie poszukiwania informacji z obszaru doradztwa zawodowego według kategorii reprezentowanych podmiotów	49
Tabela 11 Najczęściej wskazywane obszary do nabycia lub zaktualizowania wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie według kategorii reprezentowanych podmiotów	57
Tabela 12 Najczęściej wskazywane nowe metody i narzędzia, z których chcieliby skorzystać uczestnicy badania, wykazujący potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w obszarze doradztwa zawodowego według kategorii reprezentowanych podmiotów	59
Tabela 13 Preferowane formy podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie według kategorii reprezentowanych podmiotów.....	61
Tabela 14 Optymalny czas trwania szkolenia w zakresie doradztwa zawodowego według uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie	63
Tabela 15 Najważniejsze motywacje do rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie według kategorii reprezentowanych podmiotów.....	68

Tabela 16 Najważniejsze przeszkody dla rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów	69
Tabela 17 Opinie uczestników badania co do informacji, które powinny być uwzględnione w poszczególnych częściach - ogólnodostępnej i zamkniętej - planowanej platformy internetowej według kategorii reprezentowanych podmiotów	72
Tabela 18 Najważniejsze bariery dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie w opinii uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów	78
Tabela 19 Najważniejsze działania, jakie należy podjąć dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie według uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów	80
Tabela 20 Rekomendacje dotyczące rozwoju kwalifikacji zawodowych, zastosowania metod i narzędzi w poradnictwie zawodowym na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w podziale na kategorie podmiotów	85
Wykres 1 Struktura uczestników badania według wieku.....	12
Wykres 2 Struktura uczestników badania według miejsca zamieszkania	12
Wykres 3 Struktura uczestników badania według przynależności reprezentowanych podmiotów do PAKT-u dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego.....	15
Wykres 4 Kierunki studiów ukończone przez uczestników badania	17
Wykres 5 Kierunki studiów ukończone przez uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów	18
Wykres 6 Wykształcenie zdobyte w zakresie doradztwa zawodowego przez uczestników badania	19
Wykres 7 Wykształcenie zdobyte w zakresie doradztwa zawodowego przez uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów	20
Wykres 8 Staż pracy ogółem uczestników badania	21
Wykres 9 Staż pracy jako doradca zawodowy lub specjalista zajmujący się doradztwem zawodowym uczestników badania	21
Wykres 10 Klienci, z którymi pracują uczestnicy badania w obszarze doradztwa zawodowego	22
Wykres 11 Klienci, z którymi pracują uczestnicy badania w obszarze doradztwa zawodowego według kategorii reprezentowanych podmiotów.....	23
Wykres 12 Forma zatrudnienia jako doradca zawodowy lub specjalista zajmujący się doradztwem zawodowym uczestników badania	24
Wykres 13 Inne realizowane funkcje poza pracą w obszarze doradztwa zawodowego uczestników badania.....	25
Wykres 14 Inne realizowane funkcje poza pracą w obszarze doradztwa zawodowego uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów	26
Wykres 15 Wykonywanie pracy z zakresu doradztwa zawodowego przez uczestników badania w innych podmiotach	27
Wykres 16 Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w zakresie doradztwa zawodowego w latach 2017-2023 przez uczestników badania	28

Wykres 17 Podnoszenie kwalifikacji zawodowych w zakresie doradztwa zawodowego w latach 2017-2023 przez uczestników badania według płci, wieku, miejsca zamieszkania, kategorii i podkategorii reprezentowanych podmiotów	29
Wykres 18 Formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych w zakresie doradztwa zawodowego realizowane przez uczestników badania w latach 2017-2023	31
Wykres 19 Obszary tematyczne podnoszenia kwalifikacji zawodowych w zakresie doradztwa zawodowego realizowane przez uczestników badania w latach 2017-2023	32
Wykres 20 Najczęściej stosowane formy pracy w codziennej pracy zawodowej uczestników badania	33
Wykres 21 Sposób pracy (praca indywidualna i/lub grupowa) w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania	36
Wykres 22 Sposób pracy (praca indywidualna i/lub grupowa) w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów	37
Wykres 23 Narzędzia wykorzystywane w codziennej pracy zawodowej uczestników badania	38
Wykres 24 Narzędzia wykorzystywane w codziennej pracy zawodowej uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów.....	39
Wykres 25 Źródła poszukiwania informacji na temat doradztwa zawodowego w ramach inspiracji do pracy, najczęściej wykorzystywane przez uczestników badania	45
Wykres 26 Źródła poszukiwania informacji na temat doradztwa zawodowego w ramach inspiracji do pracy, najczęściej wykorzystywane przez uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów	46
Wykres 27 Instytucje, z jakimi współpracują uczestnicy badania w zakresie poszukiwania informacji z obszaru doradztwa zawodowego.....	48
Wykres 28 Najważniejsze bariery w pełnieniu obowiązków związanych z doradztwem zawodowym dostrzegane przez uczestników badania	50
Wykres 29 Najważniejsze bariery w pełnieniu obowiązków związanych z doradztwem zawodowym dostrzegane przez uczestników badania według kategorii reprezentowanych podmiotów	51
Wykres 30 Potrzeba rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania.....	53
Wykres 31 Potrzeba rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania według płci, wieku, miejsca zamieszkania, kategorii i podkategorii reprezentowanych podmiotów	54
Wykres 32 Najczęściej wskazywane obszary do nabycia lub zaktualizowania wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie.....	56
Wykres 33 Najczęściej wskazywane nowe metody i narzędzia, z których chcieliby skorzystać uczestnicy badania, wykazujący potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w obszarze doradztwa zawodowego.....	58
Wykres 34 Preferowane formy podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie.....	60

Wykres 35 Preferowany tryb, czas i źródła finansowania podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie.....	62
Wykres 36 Poziomu wiedzy nt. możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obszarze doradztwa zawodowego uczestników badania, którzy wykazują potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie	63
Wykres 37 Poziomu wiedzy nt. możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obszarze doradztwa zawodowego uczestników badania, którzy wykazują potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie według płci, wieku, miejsca zamieszkania, kategorii i podkategorii reprezentowanych podmiotów	64
Wykres 38 Najważniejsze motywacje do rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania, wykazujących potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w tym zakresie	67
Wykres 39 Najważniejsze przeszkody dla rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego uczestników badania.....	68
Wykres 40 Opinie uczestników badania co do informacji, które powinny być uwzględnione w planowanej platformie internetowej.....	70
Wykres 41 Opinie uczestników badania co do informacji, które powinny być uwzględnione w planowanej platformie internetowej w jej części zamkniętej (tj. przeznaczonej jedynie dla zalogowanych użytkowników)	71
Wykres 42 Opinie co do potencjalnych innych odbiorców planowanej platformy internetowej uczestników badania.....	73
Wykres 43 Zainteresowanie uczestników badania korzystaniem z platformy internetowej dla doradców zawodowych	74
Wykres 44 Zainteresowanie uczestników badania korzystaniem z platformy internetowej dla doradców zawodowych według płci, wieku, miejsca zamieszkania, kategorii i podkategorii reprezentowanych podmiotów	75
Wykres 45 Najważniejsze bariery dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie w opinii uczestników badania.....	77
Wykres 46 Najważniejsze działania, jakie należy podjąć dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie według uczestników badania	79



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



ANKIETA

Szanowni Państwo,

W związku z opracowywaniem *Ekspertyzy w zakresie posiadanych kompetencji zawodowych oraz potrzeb doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym w zakresie podnoszenia kwalifikacji, stosowania nowych metod i narzędzi w poradnictwie zawodowym na terenie województwa warmińsko-mazurskiego*, zwracamy się z prośbą o wypełnienie ankiety. Ma ona służyć określeniu poziomu kompetencji zawodowych posiadanych przez doradców zawodowych i innych specjalistów zajmujących się doradztwem zawodowym na terenie województwa warmińsko-mazurskiego oraz ich potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji zawodowych.

Ankieta jest anonimowa. Jej wypełnienie zajmie ok. 15 min.

Z góry dziękujemy za udział w badaniu.

Badanie realizowane jest na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie przez przedsiębiorstwo Izabela Wikar Consulting.

Badanie finansowe jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (projekt w ramach naboru 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”).

I. METRYCZKA

1.1 Płeć

(pytanie jednokrotnego wyboru)

<input type="checkbox"/>	kobieta
<input type="checkbox"/>	mężczyzna

1.2 Wiek:

(pytanie jednokrotnego wyboru)

	18-29 lat
	30-39 lat
	40-49 lat
	50 lat i więcej

1.3 Miejsce zamieszkania:

(pytanie jednokrotnego wyboru)

	wieś
	miasto do 20 tys. mieszkańców
	miasto 20-50 tys. mieszkańców
	miasto 50-100 tys. mieszkańców
	miasto pow. 100 tys. mieszkańców

1.4 Powiat zamieszkania:

(pytanie otwarte)

.....

1.5 Nazwa reprezentowanej instytucji:

(pytanie otwarte)

.....

II. OBSZAR I - WYKSZTAŁCENIE I DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE**2.1 Jaki jest Pana/i poziom wykształcenia?**

(pytanie jednokrotnego wyboru)

	średnie ogólnokształcące
	średnie zawodowe
	średnie policealne
	średnie pomaturalne
	wyższe

2.2 Jeśli Pana/i wykształcenie to wykształcenie wyższe, jakie kierunki studiów Pan/i ukończył/a?

(pytanie dla osób, które w pytaniu 2.1 zaznaczyły odpowiedź „wyższe”; pytanie wielokrotnego wyboru)

	kierunki administracyjne, ekonomiczne i prawnicze (np. administracja, ekonomia, prawo i in.)
	kierunki artystyczne (np. malarstwo, aktorstwo, architektura i in.)
	kierunki biologiczno-przyrodnicze, rolnicze i leśne (np. biologia, chemia, leśnictwo i in.)
	kierunki filologiczne (np. filologie, amerykanistyka, lingwistyka i in.)
	kierunki humanistyczne i społeczne (np. historia, kulturoznawstwo, socjologia i in.)
	kierunki medyczne (np. kierunek lekarski, dietetyka, fizjoterapia i in.)
	kierunki pedagogiczne i psychologiczne (np. pedagogika, edukacja przedszkolna i wczesnoszkolna, psychologia i in.)
	kierunki techniczne i ścisłe (np. inżynieria, informatyka, automatyka i in.)
	kierunki turystyczno-sportowe (np. turystyka, wychowanie fizyczne, sport i in.)
	inne (jakie?)

2.3 Jakie wykształcenie zdobył/a Pan/i w zakresie doradztwa zawodowego?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

	studia licencjackie/magisterskie
	studia podyplomowe
	szkolenia nadające uprawnienia związane z doradztwem zawodowym lub poradnictwem zawodowym, poradnictwem edukacyjnym, orientacją zawodową dla osób dorosłych lub dzieci i młodzieży uczącej się
	w trakcie zdobywania wykształcenia
	brak takiego wykształcenia
	inne (jakie?)

2.4 Ile wynosi Pana/i staż pracy (ogółem, w tym jako doradcy zawodowego lub specjalisty zajmującego się doradztwem zawodowym)?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

	mniej niż 1 rok
	1-5 lat
	6-10 lat
	11-15 lat
	16-20 lat
	21-25 lat
	26-30 lat
	powyżej 30 lat

2.5 Ile wynosi Pana/i staż pracy jako doradca zawodowy lub specjalista zajmujący się doradztwem zawodowym?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

	mniej niż 1 rok
	1-5 lat
	6-10 lat
	11-15 lat
	16-20 lat
	21-25 lat
	26-30 lat
	powyżej 30 lat

2.6 Z jakiego rodzaju klientami Pan/i pracuje w zakresie doradztwa zawodowego?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

	osoby bezrobotne
	osoby poszukujące pracy
	cudzoziemcy
	osoby pracujące
	rodzice
	dzieci i młodzież ucząca się
	studenci
	inne (jakie?)
	wszystkie z powyższych

2.7 W jakim trybie jest Pan/i zatrudniony/a w zakresie doradztwa zawodowego?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

	umowa o pracę - pełen etat
	umowa o pracę – część etatu, ale więcej niż pół
	umowa o pracę - ½ etatu
	umowa o pracę - część etatu, ale mniej niż pół
	umowa-zlecenie
	umowa B2B / działalność gospodarcza
	inne (jakie?)

2.8 Czy poza funkcją doradcy zawodowego realizuje Pan/i jakieś inne zadania?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

	tak, jestem nauczycielem/wykładowcą
	tak, jestem szkolnym pedagogiem
	tak, jestem psychologiem/terapeutą
	tak, jestem koordynatorem projektów
	tak, jestem pośrednikiem pracy
	tak, jestem doradcą klienta
	nie
	inne (jakie?)

2.9 Czy wykonuje Pan/i pracę z zakresu doradztwa zawodowego jeszcze w innych podmiotach niż ten wskazany na początku ankiety?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

	tak
	nie

2.10 Gdzie jeszcze wykonuje Pan/i pracę z zakresu doradztwa zawodowego?

(pytanie dla osób, które w pytaniu 2.9 zaznaczyły odpowiedź „tak”; pytanie otwarte)

.....

2.11 Czy w latach 2017-2023 podnosił/a Pan/i swoje kwalifikacje w zakresie doradztwa zawodowego?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

	tak
	nie

2.12 W jakich formach w latach 2017-2023 podnosił/a Pan/i swoje kwalifikacje w zakresie doradztwa zawodowego?

(pytanie dla osób, które w pytaniu 2.11 zaznaczyły odpowiedź „tak”; pytanie wielokrotnego wyboru)

	studia licencjackie/magisterskie
	studia podyplomowe
	szkolenia nadające uprawnienia związane z doradztwem zawodowym lub poradnictwem zawodowym, poradnictwem edukacyjnym, orientacją zawodową dla osób dorosłych lub dzieci i młodzieży uczącej się
	inne (jakie?)

2.13 W jakim obszarze tematycznym najczęściej podnosił/a Pan/i swoje kwalifikacje w latach 2017-2023?

(pytanie dla osób, które w pytaniu 2.11 zaznaczyły odpowiedź „tak”; pytanie wielokrotnego wyboru)

	poznawanie siebie/poznawanie własnych zasobów
	świat zawodów i rynek pracy (w tym przeciwwskazania zdrowotne do pracy w różnych zawodach)
	rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie
	planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych
	rozwój osobisty doradcy zawodowego (np. coaching, radzenie sobie ze stresem)
	psychologiczne aspekty relacji z klientem (np. asertywność rozwiązywanie konfliktów)
	komunikacja interpersonalna
	trudny klient
	motywowanie do zmiany (uczniów, dorosłych)
	zakładanie własnej firmy
	aktywne szukanie pracy (nowoczesne metody szukania pracy)
	poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych
	pomoc doradcy zawodowego dla uchodźców
	poradnictwo zawodowe, informacja zawodowa w formie online przy wykorzystaniu różnych platform, prowadzenie poradnictwa zawodowego online dla różnych grup odbiorców
	inne (jakie?)

OBSZAR II – METODY I NARZĘDZIA PRACY STOSOWANE NAJCZĘŚCIEJ PRZEZ DORADCÓW ZAWODOWYCH I INNYCH SPECJALISTÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ DORADZTWEM ZAWODOWYM

3.1 Jakie formy pracy stosuje Pan/i najczęściej w swojej codziennej pracy zawodowej?

(pytanie wielokrotnego wyboru, maksymalnie 3 odpowiedzi)

	dialog motywacyjny
	coaching
	analiza transakcyjna
	elementy programu „Szukam pracy”
	elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach
	metody aktywizujące problemowe (burza mózgów, dyskusja)
	inscenizacje i odgrywanie ról
	wykłady, pogadanki
	warsztaty
	udostępnianie informacji (o zawodach, szkołach, technice pisania CV itp.)
	wycieczki zawodoznawcze

	udział w targach pracy i edukacji
	inne (jakie?)

3.2 Jaki sposób pracy stosuje Pan/i w codziennej pracy zawodowej?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

	tylko praca indywidualna
	tylko praca grupowa
	praca indywidualna oraz praca grupowa

3.3 Jaki procent Pana/i pracy poświęca Pan/i na pracę indywidualną? Proszę wpisać liczbę.

(pytanie dla osób, które w pytaniu 3.2 zaznaczyły odpowiedź „praca indywidualna oraz praca grupowa”; pytanie otwarte z możliwością wpisania liczby)

.....

3.4 Jaki procent Pana/i poświęca Pan/i na pracę grupową? Proszę wpisać liczbę.

(pytanie dla osób, które w pytaniu 3.2 zaznaczyły odpowiedź „praca indywidualna oraz praca grupowa”; pytanie otwarte z możliwością wpisania liczby)

.....

3.5 Z jakich narzędzi najczęściej korzysta Pan/i w codziennej pracy zawodowej?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

	testy diagnostyczne
	scenariusze zajęć
	charakterystyki i opisy zawodów
	scenariusze gier i zabaw
	platformy internetowe zawierające treści z obszaru doradztwa zawodowego
	filmy edukacyjne, prezentacje multimedialne
	autorskie programy zajęć
	inne (jakie?)

3.6 Z jakich testów diagnostycznych Pan/i najczęściej korzysta w codziennej pracy zawodowej?

(pytanie dla osób, które w pytaniu 3.5 zaznaczyły odpowiedź „testy diagnostyczne”; pytanie otwarte)

.....

3.7 Z jakich scenariuszy zajęć Pan/i najczęściej korzysta w codziennej pracy zawodowej? Proszę podać nazwę.

(pytanie dla osób, które w pytaniu 3.5 zaznaczyły odpowiedź „scenariusze zajęć”; pytanie otwarte)

.....

3.8 Z jakich autorskich programów zajęć Pan/i najczęściej korzysta w codziennej pracy zawodowej? Proszę podać nazwę.

(pytanie dla osób, które w pytaniu 3.5 zaznaczyły odpowiedź „autorskie programy zajęć”; pytanie otwarte)

.....

3.9 Gdzie najczęściej szuka Pan/i informacji na temat doradztwa zawodowego w ramach inspiracji do pracy?

(pytanie wielokrotnego wyboru, maksymalnie 3 odpowiedzi)

<input type="checkbox"/>	szkolenia i warsztaty
<input type="checkbox"/>	fora i grupy dyskusyjne
<input type="checkbox"/>	spotkania w ramach stowarzyszeń działających w obszarze doradztwa zawodowego
<input type="checkbox"/>	platformy internetowe
<input type="checkbox"/>	specjalistyczne blogi
<input type="checkbox"/>	spotkania z innymi doradcami zawodowymi
<input type="checkbox"/>	publikacje
<input type="checkbox"/>	materiały dostępne w mediach społecznościowych (Facebook, Instagram itp.)
<input type="checkbox"/>	współpraca z innymi instytucjami
<input type="checkbox"/>	inne (jakie?)
<input type="checkbox"/>	nie poszukuję informacji w tym zakresie

3.10 Z jakimi instytucjami Pan/i współpracuje w zakresie poszukiwania informacji z zakresu doradztwa zawodowego?

(pytanie otwarte)

.....

3.11 Jakie bariery dostrzega Pan/i w pełnieniu obowiązków związanych z doradztwem zawodowym?

(pytanie wielokrotnego wyboru, maksymalnie 3 odpowiedzi)

	niskie zainteresowanie klientów
	zbyt mała ilość czasu przeznaczona dla klienta
	brak materiałów i pomocy dydaktycznych
	konieczność doszkolenia się/nabycia nowych kompetencji
	brak rzetelnych źródeł wiedzy do doszkalania się
	brak dostępnych bezpłatnie źródeł wiedzy do doszkalania
	inne (jakie?)
	nie identyfikuję żadnych barier

OBSZAR III - DIAGNOZA POTRZEB W ZAKRESIE PODNOSZENIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH DORADCÓW ZAWODOWYCH I INNYCH SPECJALISTÓW ZAJMUJĄCYCH SIĘ DORADZTWE ZAWODOWYM, NOWYCH METOD I NOWYCH NARZĘDZI W DORADZTWIE ZAWODOWYM

4.1 Czy ma Pan/i potrzebę rozwoju wiedzy/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego?

(przy zaznaczeniu odpowiedzi „nie” – przejście do pytania 4.11; pytanie jednokrotnego wyboru)

	tak
	nie

4.2 W jakich obszarach chciałby/aby Pan/i nabyć lub zaktualizować wiedzę/umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego?

(pytanie dla osób, które w pytaniu 4.1 zaznaczyły odpowiedź „tak”; pytanie wielokrotnego wyboru)

	poznawanie siebie/poznawanie własnych zasobów
	świat zawodów i rynek pracy (w tym przeciwwskazania zdrowotne do pracy w różnych zawodach)
	rynek edukacyjny i uczenie się przez całe życie
	planowanie własnego rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych
	rozwój osobisty doradcy zawodowego (np. coaching, radzenie sobie ze stresem)
	psychologiczne aspekty relacji z klientem (np. asertywność rozwiązywanie konfliktów)
	komunikacja interpersonalna
	trudny klient
	motywowanie do zmiany (uczniów, dorosłych)
	zakładanie własnej firmy

	aktywne szukanie pracy (nowoczesne metody szukania pracy)
	poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych
	pomoc doradcy zawodowego dla uchodźców
	poradnictwo zawodowe, informacja zawodowa w formie online przy wykorzystaniu różnych platform, prowadzenie poradnictwa zawodowego online dla różnych grup odbiorców
	inne (jakie?)

4.3 W jakiej formie najchętniej chciałby/aby Pan/i podnosić kwalifikacje i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego?

(pytanie dla osób, które w pytaniu 4.1 zaznaczyły odpowiedź „tak”; pytanie wielokrotnego wyboru, maksymalnie 3 odpowiedzi)

	studia licencjackie/magisterskie
	studia podyplomowe
	szkolenia
	warsztaty
	wymiana doświadczeń w sieciach zrzeszających doradców zawodowych
	wymiana doświadczeń na forach internetowych
	wymiana doświadczeń za pomocą platform internetowych
	inne (jakie?)

4.4 W jakim trybie najchętniej realizowałby/aby Pan/i podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego?

(pytanie dla osób, które w pytaniu 4.1 zaznaczyły odpowiedź „tak”; pytanie jednokrotnego wyboru)

	on-line
	częściowo online, częściowo stacjonarnie
	stacjonarnie

4.5 W jakim czasie najchętniej realizowałby/aby Pan/i podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego?

(pytanie dla osób, które w pytaniu 4.1 zaznaczyły odpowiedź „tak”; pytanie jednokrotnego wyboru)

	w godzinach pracy
	częściowo w godzinach pracy, częściowo w czasie wolnym
	w czasie wolnym

4.6 Z jakich środków najchętniej realizowałby/aby Pan/i podnoszenie kwalifikacji i umiejętności w zakresie doradztwa zawodowego?

(pytanie dla osób, które w pytaniu 4.1 zaznaczyły odpowiedź „tak”; pytanie jednokrotnego wyboru)

<input type="checkbox"/>	z własnych środków
<input type="checkbox"/>	częściowo z własnych środków, częściowo z funduszy pracodawcy
<input type="checkbox"/>	z funduszy pracodawcy

4.7 Jaki byłby optymalny czas trwania szkolenia w zakresie doradztwa zawodowego? Proszę wpisać liczbę godzin

(pytanie dla osób, które w pytaniu 4.1 zaznaczyły odpowiedź „tak”; pytanie otwarte z możliwością podania liczby)

.....

4.8 Jak ocenia Pan/i swój poziom wiedzy nt. możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych w obszarze doradztwa zawodowego?

(pytanie dla osób, które w pytaniu 4.1 zaznaczyły odpowiedź „tak”; pytanie jednokrotnego wyboru)

<input type="checkbox"/>	mam dużą wiedzę w tym zakresie
<input type="checkbox"/>	mam umiarkowaną wiedzę w tym zakresie
<input type="checkbox"/>	mam małą wiedzę w tym zakresie
<input type="checkbox"/>	nie mam wiedzy w tym zakresie
<input type="checkbox"/>	trudno powiedzieć

4.9 Z jakich nowych metod i narzędzi chciałby/aby Pan/i skorzystać jako doradca zawodowy w swojej pracy?

(pytanie dla osób, które w pytaniu 4.1 zaznaczyły odpowiedź „tak”; pytanie wielokrotnego wyboru, maksymalnie 3 odpowiedzi)

<input type="checkbox"/>	dialog motywacyjny
<input type="checkbox"/>	coaching
<input type="checkbox"/>	analiza transakcyjna
<input type="checkbox"/>	elementy programu „Szukam pracy”
<input type="checkbox"/>	elementy terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach
<input type="checkbox"/>	metody aktywizujące problemowe (burza mózgów, dyskusja)
<input type="checkbox"/>	inscenizacje i odgrywanie ról
<input type="checkbox"/>	wykłady, pogadanki
<input type="checkbox"/>	warsztaty
<input type="checkbox"/>	udostępnianie informacji (o zawodach, szkołach, technice pisania CV itp.)
<input type="checkbox"/>	wycieczki zawodoznawcze
<input type="checkbox"/>	udział w targach pracy i edukacji

	testy diagnostyczne
	scenariusze zajęć
	charakterystyki i opisy zawodów
	scenariusze gier i zabaw
	platformy internetowe zawierające treści z obszaru doradztwa zawodowego
	filmy edukacyjne, prezentacje multimedialne
	autorskie programy zajęć
	inne (jakie?)

4.10 Co najbardziej skłania Pana/ią do rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego?

(pytanie dla osób, które w pytaniu 4.1 zaznaczyły odpowiedź „tak”; pytanie wielokrotnego wyboru, maksymalnie 3 odpowiedzi)

	chęć jak najlepszego wspierania klientów
	potrzeba uzupełnienia braków w wiedzy
	konieczność dopełnienia wymagań formalnych dla swojej pracy
	nacisk ze strony przełożonych
	zainteresowanie tematyką doradztwa zawodowego i chęć rozwoju wiedzy w tym zakresie
	chęć uzyskania awansu/zdobycia dodatkowej pracy
	inne (jakie?)

4.11 Jakie są największe przeszkody dla Pani/Pana rozwoju w zakresie doradztwa zawodowego?

(pytanie wielokrotnego wyboru, maksymalnie 3 odpowiedzi)

	niewystarczająca ilość czasu
	niewystarczające fundusze
	niewystarczające wsparcie ze strony przełożonych
	niedostatki satysfakcjonujących źródeł wiedzy
	ograniczone możliwości rozwoju blisko mojego miejsca zamieszkania
	inne (jakie?)

W ramach projektu z Krajowego Planu Odbudowy zostanie stworzona platforma internetowa, która będzie służyła m.in. koordynacji i rozwojowi sieci doradców zawodowych oraz sieci instytucji zajmujących się doradztwem zawodowym. Celem narzędzia będzie ponadto upowszechnianie nowych rozwiązań wymiany doświadczeń oraz pozyskiwania informacji i wsparcia w zakresie doradztwa zawodowego różnych grup odbiorców. Chcielibyśmy uzyskać informacje o Pana/i zapatrywaniu na stworzenie takiej platformy.

4.12 Jakie według Pana/i informacje powinny być uwzględnione w planowanej platformie internetowej?

(pytanie wielokrotnego wyboru, maksymalnie 5 odpowiedzi)

<input type="checkbox"/>	kursy i szkolenia do realizacji on-line na platformie
<input type="checkbox"/>	kalendarz szkoleń i warsztatów w różnych instytucjach
<input type="checkbox"/>	informacje o studiach z zakresu doradztwa zawodowego
<input type="checkbox"/>	dane teleadresowe do instytucji i organizacji współpracujących z doradcami zawodowymi (np. WUP, stowarzyszenia itp.)
<input type="checkbox"/>	forum dyskusyjne dla doradców zawodowych
<input type="checkbox"/>	aktualności i wiadomości z zakresu doradztwa zawodowego (np. zmiany prawne)
<input type="checkbox"/>	opisy metod pracy
<input type="checkbox"/>	scenariusze lekcji, filmy edukacyjne, inne narzędzia
<input type="checkbox"/>	kontakty do przedsiębiorstw otwartych na współpracę z doradcami zawodowymi
<input type="checkbox"/>	informacje o pracodawcach, u których można odbyć praktyki zawodowe w danym zawodzie
<input type="checkbox"/>	kalendarz otwartych dni szkół/uczelni
<input type="checkbox"/>	przykłady dobrych praktyk
<input type="checkbox"/>	inne (jakie?)

4.13 Które ze wskazanych informacji powinny być dostępne w części zamkniętej platformy (tj. przeznaczonej jedynie dla zalogowanych użytkowników)?

(pytanie wielokrotnego wyboru, maksymalnie 5 odpowiedzi)

<input type="checkbox"/>	kursy i szkolenia do realizacji on-line na platformie
<input type="checkbox"/>	kalendarz szkoleń i warsztatów w różnych instytucjach
<input type="checkbox"/>	informacje o studiach z zakresu doradztwa zawodowego
<input type="checkbox"/>	dane teleadresowe do instytucji i organizacji współpracujących z doradcami zawodowymi (np. WUP, stowarzyszenia itp.)
<input type="checkbox"/>	forum dyskusyjne dla doradców zawodowych
<input type="checkbox"/>	aktualności i wiadomości z zakresu doradztwa zawodowego (np. zmiany prawne)
<input type="checkbox"/>	opisy metod pracy
<input type="checkbox"/>	scenariusze lekcji, filmy edukacyjne, inne narzędzia
<input type="checkbox"/>	kontakty do przedsiębiorstw otwartych na współpracę z doradcami zawodowymi
<input type="checkbox"/>	informacje o pracodawcach, u których można odbyć praktyki zawodowe w danym zawodzie
<input type="checkbox"/>	kalendarz otwartych dni szkół/uczelni
<input type="checkbox"/>	przykłady dobrych praktyk
<input type="checkbox"/>	inne (jakie?)

4.14 Kto poza doradcami zawodowymi może być odbiorcą planowanej platformy internetowej?

(pytanie wielokrotnego wyboru, maksymalnie 3 odpowiedzi)

<input type="checkbox"/>	dzieci i młodzież ucząca się
<input type="checkbox"/>	rodzice
<input type="checkbox"/>	osoby bezrobotne
<input type="checkbox"/>	pracujący
<input type="checkbox"/>	przedsiębiorcy
<input type="checkbox"/>	nauczyciele
<input type="checkbox"/>	pośrednicy pracy
<input type="checkbox"/>	przedstawiciele organizacji pozarządowych działających na rzecz rynku pracy
<input type="checkbox"/>	inne (jakie?)

4.15 Czy byłby/aby Pan/i zainteresowany/a korzystaniem z tego typu platformy internetowej?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

<input type="checkbox"/>	zdecydowanie tak
<input type="checkbox"/>	tak
<input type="checkbox"/>	trudno powiedzieć
<input type="checkbox"/>	nie
<input type="checkbox"/>	zdecydowanie nie

4.16 Jakie są najważniejsze bariery dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie?

(pytanie wielokrotnego wyboru, maksymalnie 3 odpowiedzi)

<input type="checkbox"/>	niewystarczająca liczba specjalistów dzielących się wiedzą w tym temacie
<input type="checkbox"/>	niewystarczająca liczba organizacji zrzeszających doradców zawodowych
<input type="checkbox"/>	trudności we współpracy między różnymi podmiotami zajmującymi się doradztwem zawodowym
<input type="checkbox"/>	niewystarczająca liczba organizacji pozarządowych działających na rzecz doradztwa zawodowego
<input type="checkbox"/>	duża biurokracja
<input type="checkbox"/>	niechęć do korzystania z doradztwa zawodowego ze strony klientów
<input type="checkbox"/>	małe zrozumienie problematyki doradztwa wśród uczniów, rodziców, nauczycieli i/lub władz lokalnych
<input type="checkbox"/>	słaba promocja doradztwa zawodowego
<input type="checkbox"/>	niedociągnięcia systemowe (np. różne klasyfikacje zawodów, niespójne nazewnictwo)
<input type="checkbox"/>	niedostateczne dofinansowanie warsztatu pracy doradcy (np. narzędzia, pomieszczenia itp.)
<input type="checkbox"/>	inne (jakie?)

4.17 Jakie działania należy podjąć dla rozwoju doradztwa zawodowego w regionie?

(pytanie wielokrotnego wyboru, maksymalnie 3 odpowiedzi)

	szkolenia kadry
	rozwój sieci doradców
	pomoc w uzupełnieniu wyposażenia warsztatu doradcy (materiały, narzędzia)
	udostępnianie darmowych materiałów szkoleniowych lub metodycznych
	promocja doradztwa zawodowego
	wsparcie w kontaktach między doradcami a lokalnymi władzami
	inne (jakie?)

PAKT dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego to wojewódzka platforma współpracy praktyków poradnictwa zawodowego, oparta na dobrowolnym porozumieniu. Porozumienie w sprawie zawiązania PAKTU podpisało w listopadzie 2007 roku 57 instytucji i organizacji, w tym instytucje rynku pracy, placówki oświatowe, ośrodki związane z rekonwersją kadr oraz stowarzyszenia i organizacje z terenu województwa warmińsko-mazurskiego, zajmujących się problematyką poradnictwa zawodowego. Inicjatorem koordynatorem działań w ramach PAKTU jest Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie.

4.18 Jeśli Pana/i instytucja jest zrzeszona w PAKCIE, jakie są Pana/i oczekiwania dla dalszego rozwoju PAKTU dla Rozwoju Poradnictwa Zawodowego?

(pytanie otwarte)

.....

4.19 Jeśli Pana/i instytucja nie jest zrzeszona w PAKCIE, co zachęciłoby do wstąpienia do sieci?

(pytanie otwarte)

.....