

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

INFORMACJA O ZAWODZIE

Doradca zawodowy

(242304)



Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi

Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

INFORMACJA O ZAWODZIE

Doradca zawodowy

(242304)

Specjaliści do spraw zarządzania zasobami ludzkimi

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy

Publikacja opracowana w ramach projektu **Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy

PROJEKT NR: POWR.02.04.00-00-0060/16-00

Partnerzy projektu INFODORADCA+:

- DORADCA Consultants Ltd Sp. z o.o., Gdynia
- Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa
- PBS Sp. z o.o., Sopot

INFORMACJA O ZAWODZIE

Doradca zawodowy (242304)

© Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018

Kopiowanie i rozpowszechnianie w całości lub w części dozwolone wyłącznie za podaniem źródła.

ISBN 978-83-7789-495-8 [130]

Publikacja bezpłatna

Zdjęcie na okładce autorskie wykonane przez zespół ekspercki.



SPIS TREŚCI

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU	3
1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności).....	3
1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu.....	3
1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD	3
1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący.....	3
2. OPIS ZAWODU.....	4
2.1. Synteza zawodu.....	4
2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania	4
2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy).....	6
2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne.....	8
2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie.....	9
2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji	10
2.7. Zawody pokrewne	11
3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE	11
3.1. Zadania zawodowe	11
3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Świadczenie usług doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży	12
3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Świadczenie usług poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych.....	17
3.4. Kompetencje społeczne	21
3.5. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu	21
3.6. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji	22
4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO.....	22
4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie	22
4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu.....	23
4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów	24
4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie	25
5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)	26
6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE	26
7. SŁOWNIK POJĘĆ	28
7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze).....	28
7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe).....	31

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU

1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności)

Doradca zawodowy 242304

1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu

- Doradca.
- Doradca kariery.
- Ekspert zatrudnienia.
- Konsultant zawodowy.
- Nauczyciel – doradca zawodowy.
- Szkolny doradca zawodowy.
- Zawodoznawca.

1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD

W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie:

- 2423 Personnel and careers professionals.

Według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007):

- Sekcja P – Edukacja.

1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący

Notka metodologiczna

Opis informacji o zawodzie opracowano na podstawie:

- analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe), źródeł internetowych oraz wyników badań i analiz prowadzonych w projektach:
 - „Budowa standardów kwalifikacji zawodowych w Polsce”, European Training Foundation, The Task Force for Training and Human Resources (BKKK) 2001 Poland,
 - PHARE „Publiczne Służby Zatrudnienia – doskonalenie kwalifikacji PSZ w celu wdrażania Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz uczestnictwa w systemie EURES”, Zadanie 2.1: Opracowanie standardów kwalifikacji zawodowych dla specjalności zawodowych występujących w PSZ, 2005,
- analizy opisu zawodu zamieszczonego w wyszukiwarce opisów zawodów na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia,
- badań ankietowych prowadzonych w projekcie INFODORADCA+ w październiku 2018 r.,
- zebranych opinii od recenzentów, członków panelu ewaluacyjnego oraz zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodach.

Autorzy i eksperci opiniujący

Zespół Ekspertki:

- Katarzyna Karczmarczyk-Tokarska – Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie, Warszawa.
- Monika Mazur-Mitrowska – Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie, Wydział w Radomiu, Radom.
- Mirosław Żurek – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.

Zespół ds. walidacji i jakości informacji o zawodzie:

- Dorota Koprowska – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.
- Edyta Koziół – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.
- Krzysztof Symela – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.
- Ireneusz Woźniak – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.

Recenzenci:

- Anna Kicior – Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Filia w Radomiu, Radom.
- Izabela Pyszkowska – Poradnia Doradztwa Zawodowego i Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, Elbląg.

Panel ewaluacyjny – przedstawiciele partnerów społecznych:

- Wojciech Jan Jabłoński – Fundacja Fundusz Współpracy, Warszawa.
- Mirosław Górczyński – Forum Związków Zawodowych, Branża Nauki i Oświaty, Warszawa.

Data (rok) opracowania opisu informacji o zawodzie: 2018 r.

WAŻNE:

W tekście opisu informacji o zawodzie występują podkreślenia wybranych określeń wraz z indeksem górnym, który wskazuje numer definicji w słowniku branżowym w punkcie 7.2.

2. OPIS ZAWODU

2.1. Synteza zawodu

Doradca zawodowy wspomaga dzieci, młodzież i osoby dorosłe w dokonywaniu trafnych wyborów edukacyjnych i zawodowych oraz wspiera całościowy rozwój zawodowy. W swojej działalności wykorzystuje indywidualne i grupowe metody pracy sprzyjające określeniu potencjału osobistego²¹, uwzględniając aktualne i prognozowane potrzeby rynku pracy i edukacji. Upowszechnia informacje dotyczące możliwości edukacyjnych i rynku pracy. Uczestniczy w doborze kandydatów na stanowiska wymagające specjalnych predyspozycji psychofizycznych²³ oraz przy realizacji procesów restrukturyzacji zatrudnienia³⁰.

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania

Opis pracy

Doradca zawodowy udziela porad i informacji indywidualnych w formach stacjonarnych i na odległość oraz prowadzi zajęcia grupowe. Dostarcza specjalistycznej pomocy w poznaniu świata zawodów, własnych zainteresowań i predyspozycji, a także w wyborze zawodu, kierunku kształcenia, planowaniu ścieżki edukacyjnej, określeniu obszarów doskonalenia zawodowego lub przekwalifikowania, sposobu potwierdzenia kwalifikacji, podjęciu lub zmianie pracy i aktywnym poruszaniu się po rynku pracy. Wspiera proces uczenia się jednostki przez całe życie oraz adaptację do nieustannie zmieniających się warunków i otoczenia.

Z pomocy doradcy zawodowego korzysta bardzo szeroka grupa odbiorców, w tym: dzieci w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym, młodzież szkolna, słuchacze i studenci, rodzice i opiekunowie, osoby dorosłe na rynku pracy – bezrobotni, poszukujący pracy, bierni zawodowo i pracujący, a także osoby w wieku poprodukcyjnym i seniorzy. Coraz częściej z pomocy doradcy zawodowego korzystają również osoby różnej narodowości przebywające na terenie Polski.

Doradca zawodowy pomaga także pracodawcom w prowadzeniu rekrutacji (naboru)²⁹ na stanowiska wymagające od kandydatów specjalnych predyspozycji psychofizycznych, wykorzystując m.in. testy

zawodoznawcze³⁵ i inne narzędzia oraz metody, a także współpracuje przy realizacji procesów restrukturyzacji zatrudnienia, szczególnie przygotowując osoby tracące pracę do przekwalifikowania się i/lub poszukiwania pracy.

W swoich działaniach doradca zawodowy wykorzystuje nowoczesne narzędzia diagnostyczne¹⁴, metody aktywizujące¹³, technologie informacyjno-komunikacyjne³³ oraz uwzględnia perspektywę międzykulturowości, równości, dostępności, a także inne aspekty mające wpływ na edukację i rynek pracy.

Jednym z wymiernych efektów doradztwa zawodowego zarówno na rzecz młodzieży, jak i osób dorosłych, jest opracowanie indywidualnego planu działania, na który składają się m.in. cele edukacyjne i/lub zawodowe, sposoby ich osiągnięcia oraz czas przeznaczony na realizację planu. W szkołach cykl zajęć z doradztwa zawodowego⁴⁰ powinien być zakończony przygotowaniem przez ucznia, we współpracy z doradcą zawodowym, indywidualnego planu działania, indywidualnego portfolio kariery, czyli teczki ze zgromadzonymi materiałami i innymi efektami pracy ucznia na zajęciach. W przypadku osób dorosłych indywidualny plan działania, zwany IPD, opracowywany jest przez doradcę zawodowego we współpracy z klientem i koncentruje się głównie na celach i działaniach zmierzających do podjęcia pracy. Niekiedy indywidualny plan działania bywa nazywany indywidualnym projektem aktywizacji lub indywidualnym planem aktywizacji.

WAŻNE:

W swoich działaniach **doradca zawodowy** kieruje się dobrem klienta, uwzględniając jego możliwości i potrzeby.

Sposoby wykonywania pracy

Doradca zawodowy wykonuje pracę w relacji człowiek-człowiek. Jego praca polega na:

- diagnozowaniu potrzeb, planowaniu oraz koordynowaniu realizacji działań w zakresie informacji edukacyjno-zawodowej¹⁰ i doradztwa zawodowego⁸ adresowanych do dzieci i młodzieży, w tym dostarczaniu informacji o możliwościach edukacyjnych i rynku pracy oraz współpracy z nauczycielami, pedagogami, psychologami, pośrednikami pracy²⁰ i innymi specjalistami zatrudnionymi w podmiotach publicznych i niepublicznych w obszarze edukacji i rynku pracy oraz współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym i środowiskiem pracodawców,
- organizowaniu i prowadzeniu zajęć indywidualnych i grupowych dla dzieci i młodzieży, dostosowanych specyfiką do ich wieku i etapu rozwoju, w tym preorientacji zawodowej²⁵, orientacji zawodowej¹⁶ i działań w zakresie doradztwa zawodowego⁹,
- prowadzeniu indywidualnego poradnictwa zawodowego¹⁸, w tym na odległość i zajęć grupowych dla osób dorosłych niezatrudnionych i pracujących, a także ze specjalnymi potrzebami,
- opracowywaniu diagnozy potencjału osobistego, w tym predyspozycji zawodowych²⁴, preferencji, potrzeb, możliwości i barier rozwoju z wykorzystaniem testów i/lub innych narzędzi diagnostycznych,
- analizowaniu dokumentów i wyników specjalistycznych badań lekarskich oraz testów psychologicznych³⁴ i pedagogicznych (jeśli jest psychologiem lub pedagogiem sam je przeprowadza, jeśli nie – korzysta z opinii psychologa lub pedagoga),
- monitorowaniu oraz analizowaniu rynku pracy i edukacji, a także budowaniu zbioru informacji edukacyjnej i zawodowej udostępnianej w czasie spotkań indywidualnych i zajęć grupowych, a także do samodzielnego wykorzystania, dotyczącej m.in. zawodów, możliwości uzyskania kwalifikacji i kompetencji zawodowych, sposobów potwierdzania kwalifikacji (w tym nabytych poza systemem edukacji, np. na kursach, szkoleniach, podczas pracy zawodowej) oraz potrzeb rynku pracy,
- udzielaniu pomocy pracodawcom w sytuacjach związanych z rekrutacją na stanowiska wymagające specjalnych predyspozycji psychofizycznych lub z procesami restrukturyzacji zatrudnienia,

- kontrolowaniu i doskonaleniu jakości własnej pracy oraz prowadzeniu dokumentacji w przypisanym zakresie.

WAŻNE:

Doradca zawodowy musi uwzględniać aktualną i prognozowaną sytuację na rynku edukacji i pracy, a także uwarunkowania kulturowe, społeczne i gospodarcze.

Więcej szczegółowych informacji znajduje się w sekcjach: 3.1. Zadania zawodowe oraz 3.2 i 3.3. Kompetencje zawodowe.

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

Warunki pracy

Praca **doradcy zawodowego** ma charakter usługowy. Pełni on funkcje informacyjno-doradczo-szkoleniowe. Spotkania indywidualne w formach stacjonarnych z osobami korzystającymi ze wsparcia doradcy zawodowego prowadzone są w pomieszczeniach biurowych, gabinetach doradcy zawodowego lub specjalnie do tego celu dostosowanych pomieszczeniach szkolnych. Ze względu na specyfikę kontaktu doradcy zawodowego – klient wymogiem koniecznym jest zapewnienie warunków gwarantujących poufność oraz możliwość prowadzenia nieskrępowanej i niezakłóconej rozmowy. Kontakty na odległość wymagają wykorzystania zaplecza informatycznego z dostępem do internetu.

Zajęcia grupowe prowadzone są w salach lekcyjnych, szkoleniowych lub w pomieszczeniach audytoryjnych, najczęściej wyposażonych w zestaw komputerowy oraz urządzenia umożliwiające pokaz prezentacji i filmów instruktażowych. Aranżacja i wyposażenie dydaktyczne sali szkoleniowej powinny pozwalać na prowadzenie zajęć metodami aktywizującymi uczestników.

Zakres pracy doradcy zawodowego wyznaczają zadania podmiotu lub projektu, przy realizacji którego jest zatrudniony. W przypadku własnej działalności gospodarczej autonomia doradcy zawodowego jest dość duża i wyznacza ją zakres ustaleń z klientem.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie.

Wykorzystywane maszyny i narzędzia pracy

Doradca zawodowy w działalności zawodowej wykorzystuje m.in.:

- komputer wraz z oprogramowaniem, w tym edytor tekstu, arkusz kalkulacyjny, kreator prezentacji, bazy danych,
- drukarkę, skaner, ksero i inne urządzenia biurowe (np. bindownicę, laminarkę, gilotynę, niszczarkę),
- narzędzia do komunikacji: telefon, programy do obsługi poczty elektronicznej i internetu, kamerę internetową, mikrofon, słuchawki, komunikatory społecznościowe,
- zasoby internetu, narzędzia i specjalistyczne programy wspomagające świadczenie usług indywidualnych i zajęć grupowych, w tym gry symulacyjne, filmy instruktażowe, testy zawodoznawcze w formie elektronicznej,
- kamerę, aparat fotograficzny, projektor prezentacyjny, tablicę multimedialną i inne urządzenia do prezentowania treści,
- testy zawodoznawcze, teczki o zawodach, informatory, inne materiały merytoryczne i informacyjne w formie drukowanej.

Organizacja pracy

W zależności od miejsca zatrudnienia **doradca zawodowy** pracuje w stałych godzinach lub zadaniowo. Regularne godziny pracy w dni robocze, w systemie jednonmianowym związane są najczęściej z zatrudnieniem etatowym w podmiotach publicznych lub prywatnych. Dodatkowo w placówkach systemu oświaty realizacja zadań podporządkowana jest zasadom organizacji pracy szkoły i cyklowi kształcenia.

Doradca zawodowy może być również zaangażowany przy realizacji projektów lub innych zamówień. W takich przypadkach organizacja pracy ma charakter zadaniowy i może być wykonywana w godzinach popołudniowych lub w dni wolne od pracy.

Zadania doradcy zawodowego mogą być realizowane stacjonarnie lub mobilnie w zależności od specyfiki funkcjonowania podmiotu. Zadania wykonywane mobilnie wymagają przemieszczania się poza teren miejsca pracy. Najczęściej wymaga to również przewożenia zasobów technicznych i/lub informacyjnych, czemu sprzyja posiadanie prawa jazdy i dysponowanie samochodem.

Zadania na stanowisku doradcy zawodowego wykonywane są samodzielnie, jednak w wielu przypadkach prawidłowe pełnienie funkcji doradcy zawodowego wymaga współpracy z innymi osobami pracującymi w tym samym podmiocie lub z partnerami zewnętrznymi. W placówkach systemu oświaty doradca zawodowy współpracuje z innymi nauczycielami (w szczególności z wychowawcami), pedagogiem, psychologiem, rodzicami oraz specjalistami z otoczenia, w tym z pracownikami poradni psychologiczno-pedagogicznych, publicznych służb zatrudnienia²⁷, biur karier, przedsiębiorstw. Doradca zawodowy zatrudniony w podmiotach takich jak: powiatowe urzędy pracy²², wojewódzkie urzędy pracy³⁹, akademickie biura karier³, jednostki Ochotniczych Hufców Pracy¹⁵, stowarzyszenia czy fundacje współpracuje z innymi specjalistami wewnątrz podmiotu, m.in.: pośrednikiem pracy, specjalistą ds. szkoleń, specjalistą ds. rozwoju zawodowego, psychologiem, pedagogiem, pracownikiem socjalnym. Ważnym obszarem jest współpraca z partnerami z otoczenia społeczno-gospodarczego (pracodawcy i przedsiębiorcy, firmy szkoleniowe i inne podmioty z obszaru edukacji, agencje pracy), a także współpraca międzynarodowa, która służy wymianie doświadczeń oraz adaptowaniu i rozwijaniu nowych form działań.

W hierarchii stanowisk doradca zawodowy w zależności od miejsca pracy może podlegać:

- dyrektorowi szkoły podstawowej lub ponadpodstawowej,
- kierownictwu Akademickiego Biura Karier lub innej jednostki organizacyjnej uczelni wyższej zajmującej się pomocą studentom i absolwentom w zakresie rynku pracy,
- kierownikowi jednostki organizacyjnej Publicznych Służb Zatrudnienia lub Ochotniczych Hufców Pracy,
- kierownikowi (koordynatorowi) projektu,
- właścicielowi lub kierownictwu agencji zatrudnienia.

Osoba zatrudniona na stanowisku doradcy zawodowego często wchodzi w skład zespołu innych specjalistów, do którego należy np.: pośrednik pracy, specjalista ds. szkoleń, coach lub psycholog.

Zagrożenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracy człowieka

Doradca zawodowy w trakcie wykonywania zadań zawodowych jest narażony na działanie czynników, mogących powodować wypadki. Należą do nich

- obciążenia fizyczne narządu mowy wynikające z niewłaściwego operowania głosem lub przeciążenia strun głosowych,
- przeciążenie narządu wzroku ze względu na intensywną pracę przy monitorze komputera,
- obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego ze względu na pozostawanie dłuższy czas w wymuszonej pozycji ciała,
- niewłaściwe warunki mikroklimatyczne dotyczące oświetlenia, wilgotności, temperatury i natężenia hałasu,
- wypadki komunikacyjne związane z podróżami służbowymi lub mobilnym charakterem pracy,

- podwyższony poziom stresu powodujący zaburzenia psychiczne m.in. nerwice lub depresje, choroby o podłożu psychosomatycznym⁵, a także zespół wypalenia zawodowego⁴⁴.

2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne

Wymagania psychofizyczne

Dla pracownika wykonującego zawód **doradca zawodowy** ważne są:

w kategorii wymagań fizycznych

- ogólna wydolność fizyczna,
- sprawność narządu wzroku,
- sprawność narządu słuchu,
- sprawność układu oddechowego,
- sprawność narządów równowagi;

w kategorii sprawności sensomotorycznych

- ostrość wzroku,
- ostrość słuchu,
- zmysł równowagi,
- spostrzegawczość,
- koordynacja wzrokowo-ruchowa,
- rozróżnianie barw,
- zręczność rąk,
- zręczność palców;

w kategorii sprawności i zdolności

- uzdolnienia organizacyjne,
- zdolność nawiązywania kontaktu z ludźmi,
- zdolność koncentracji uwagi,
- podzielność uwagi,
- rozumowanie logiczne,
- wyobraźnia i myślenie twórcze,
- predyspozycje do postępowania z ludźmi,
- zdolność słuchania i wyciągania konstruktywnych wniosków,
- zdolność formułowania i prezentowania opinii,
- łatwość wypowiedzania się w mowie i w piśmie;

w kategorii cech osobowościowych

- tolerancyjność,
- komunikatywność,
- gotowość do pracy indywidualnej,
- odpowiedzialność za działania zawodowe,
- odporność emocjonalna,
- wytrwałość i cierpliwość,
- asertywność,
- empatia,
- szacunek dla godności człowieka,
- gotowość do współdziałania,
- samokontrola,
- samodzielność,
- ciekawość poznawcza,
- wysoka kultura osobista,

- elastyczność i otwartość na zmiany,
- wychodzenie z własną inicjatywą,
- gotowość do ustawicznego uczenia się oraz dzielenia się wiedzą,
- gotowość do wprowadzania zmian,
- optymizm,
- miła aparycja,
- zainteresowania społeczne.

Więcej informacji znajduje się w sekcjach: 3.4. Kompetencje społeczne; 3.5. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.

Wymagania zdrowotne

Ze względu na wydatek energetyczny praca **doradcy zawodowego** zaliczana jest do prac lekkich. Przeciwwskazaniem do pracy w zawodzie doradcy zawodowego są:

- wszelkie dysfunkcje, które mogłyby ograniczyć możliwość swobodnego porozumiewania się, np. schorzenia strun głosowych, słaba ekspresja werbalna i wady wymowy,
- wady i dysfunkcje narządu wzroku znacznego stopnia, które nie mogą być skorygowane szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi,
- dysfunkcje narządu słuchu znacznego stopnia, które nie mogą być skorygowane aparatem słuchowym,
- choroby o podłożu psychicznym uniemożliwiające pracę z ludźmi,
- niepełnosprawność intelektualna.

Większość wymienionych powyżej przeciwwskazań do pracy w zawodzie doradcy zawodowego nie ma charakteru bezwzględny, a możliwość wykonywania pracy, w indywidualnym przypadku, zależy od decyzji lekarza medycyny pracy oraz przystosowania stanowiska pracy i specyfiki miejsca pracy.

WAŻNE:

O stanie zdrowia i ewentualnych przeciwwskazaniach do wykonywania zawodu orzeka lekarz medycyny pracy.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.

2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

Obecnie (2018 r.) do podjęcia pracy w zawodzie **doradca zawodowy** wymagane jest wykształcenie wyższe I lub II stopnia, przy czym w placówkach systemu oświaty (np. w szkole) posiadanie wyższego wykształcenia łącznie z przygotowaniem pedagogicznym jest wymogiem obligatoryjnym.

Tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Obecnie (2018 r.) minimalne wymagania kwalifikacyjne niezbędne do wykonywania pracy na stanowisku **doradca zawodowy** w urzędach pracy oraz OHP regulowane są odpowiednimi przepisami prawnymi:

- Rozporządzeniem Rady Ministrów w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (dotyczy doradców zawodowych zatrudnionych w urzędach pracy),
- Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych (dotyczy OHP).

Zgodnie z powyższymi rozporządzeniami od osoby zatrudnionej na stanowisku doradcy zawodowy wymagane jest posiadanie:

- dyplomu ukończenia studiów wyższych o odpowiednim kierunku umożliwiającym wykonywanie zadań na stanowisku oraz tytułu zawodowego licencjat lub magister,
- świadectwa pracy potwierdzającego roczne doświadczenie zawodowe w zakresie poradnictwa zawodowego.

Podjęcie pracy na stanowisku nauczyciel-doradca zawodowy ułatwia posiadanie:

- dyplomu ukończenia studiów I lub II stopnia na kierunku doradztwo zawodowe lub pedagogika pracy i posiadanie odpowiednio tytułu licencjata lub magistra,
- świadectwa ukończenia studiów podyplomowych w zakresie doradztwa zawodowego,
- potwierdzonych kwalifikacji do zajmowania stanowiska nauczyciela-doradcy zawodowego (dotyczy doradcy zawodowego zatrudnionego w szkole i prowadzącego zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego).

Dodatkowymi atutami przy zatrudnianiu doradcy zawodowego są m.in.:

- suplement dla absolwentów szkół wyższych – Europass (w języku polskim i angielskim), wydawany na prośbę zainteresowanego przez szkoły wyższe razem z dyplomem ukończenia studiów,
- dyplom ukończenia studiów na kierunku psychologia (umożliwia stosowanie testów psychologicznych).
- certyfikaty i zaświadczenia potwierdzające nabycie uprawnień do stosowania narzędzi i metod dotyczących posługiwania się m.in. testami diagnozującymi predyspozycje zawodowe,
- prawo jazdy kategorii B,
- certyfikat potwierdzający znajomość języka migowego do pracy z osobami niesłyszącymi.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu.

2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji

Możliwości rozwoju zawodowego i awansu

Pracownik w zawodzie **doradca zawodowy** ma możliwość:

- rozpocząć pracę od stanowiska stażysty doradcy zawodowego lub pracować pod nadzorem bardziej doświadczonego doradcy, a następnie wraz z nabywaniem doświadczenia zawodowego awansować na samodzielne stanowisko doradcy zawodowego,
- po nabyciu dalszego doświadczenia zawodowego, kompetencji organizacyjnych i w obszarze kierowania ludźmi awansować na stanowisko kierownicze średniego szczebla, np.: kierownik zespołu, wydziału/działu/centrum, a następnie na stanowisko kierownicze wyższego szczebla, np.: zastępca dyrektora, dyrektor instytucji,
- doskonalić swoje umiejętności, uczestnicząc w krajowych i międzynarodowych branżowych szkoleniach, seminariach, konferencjach, wizytach studyjnych³⁸,
- rozszerzać swoje kompetencje zawodowe poprzez kształcenie i potwierdzanie kwalifikacji w zawodach pokrewnych, w tym podejmując studia podyplomowe w obszarach pokrewnych lub komplementarnych m.in. w zakresie coachingu⁶, doradztwa personalnego⁷, zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL)⁴², pośrednictwa pracy¹⁹ itp.,
- założyć i prowadzić działalność gospodarczą w zakresie świadczenia usług związanych z doradztwem zawodowym.

Osoby zatrudnione na stanowisku nauczyciela-doradcy zawodowego w placówkach systemu oświaty, w tym w szkołach, awansują zgodnie z zasadami zawartymi w Karcie Nauczyciela. Ścieżka awansu zawodowego nauczyciela obejmuje następujące stopnie: nauczyciel stażysta, nauczyciel kontraktowy, nauczyciel mianowany, nauczyciel dyplomowany. Uzyskanie kolejnego stopnia awansu zawodowego wymaga posiadania odpowiedniego stażu pracy, udokumentowanego dokończenia w postaci certyfikatów i zaświadczeń z kursów i szkoleń oraz pozytywnej oceny z egzaminu, wydanej przez

komisję egzaminacyjną. Stopień awansu zawodowego nadawany jest w drodze decyzji administracyjnej.

Możliwości potwierdzania kompetencji

Obecnie (2018 r.) w zawodzie **doradca zawodowy** istnieje możliwość potwierdzania kompetencji przez uczelnie wyższe prowadzące studia I i/lub II stopnia oraz studia podyplomowe.

Instytucje szkoleniowe potwierdzają uzyskanie licencji uprawniającej do korzystania z określonego narzędzia diagnostycznego lub nabycie kompetencji poszerzających warsztat pracy doradcy zawodowego.

Więcej informacji można uzyskać w Bazie Usług Rozwojowych <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl> oraz Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

2.7. Zawody pokrewne

Osoba zatrudniona w zawodzie **doradca zawodowy** może rozszerzać swoje kompetencje zawodowe w zawodach pokrewnych:

Nazwa zawodu pokrewnego zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności	Kod zawodu
Analitik pracy	242301
Doradca EURES	242302
Doradca personalny	242303
Konsultant do spraw kariery	242305
Specjalista do spraw kadr	242307
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	242309
Specjalista do spraw zarządzania talentami	242311
Specjalista do spraw czasowego zatrudniania pracowników	242313

3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE

3.1. Zadania zawodowe

Pracownik w zawodzie **doradca zawodowy** wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności:

- Z1 Diagnozowanie zapotrzebowania dzieci i młodzieży na działania związane z realizacją doradztwa zawodowego i informacji edukacyjno-zawodowej.
- Z2 Prowadzenie zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży.
- Z3 Prowadzenie indywidualnego doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży.
- Z4 Gromadzenie, aktualizowanie, opracowywanie i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych dzieciom i młodzieży oraz innym zainteresowanym osobom, w tym nauczycielom i rodzicom.
- Z5 Opracowywanie, koordynowanie i wspieranie realizacji programu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego (WSDZ)³⁷ w oparciu o współpracę z innymi nauczycielami, psychologami lub pedagogami.
- Z6 Prowadzenie poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w formach indywidualnych.
- Z7 Prowadzenie poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w formach grupowych.
- Z8 Opracowywanie diagnozy potencjału zawodowego i potrzeb szkoleniowych osób dorosłych.
- Z9 Gromadzenie, opracowywanie, aktualizowanie i udostępnianie osobom dorosłym informacji zawodowych, edukacyjnych oraz dotyczących rynku pracy, kształcenia ustawicznego i potwierdzania kwalifikacji.

Z10 Udzielanie pomocy pracodawcom w doborze kandydatów na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych lub przy przeprowadzaniu procesów restrukturyzacji zatrudnienia.

3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Świadczenie usług doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży

Kompetencja zawodowa Kz1: Świadczenie usług doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży obejmuje zestaw zadań zawodowych Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z1 Diagnozowanie zapotrzebowania dzieci i młodzieży na działania związane z realizacją doradztwa zawodowego i informacji edukacyjno-zawodowej	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Metody i techniki stosowane do prowadzenia badań ilościowych i jakościowych; • Zasady posługiwania się gotowymi narzędziami badania zapotrzebowania dzieci i młodzieży na działania związane z realizacją doradztwa zawodowego; • Zasady konstruowania narzędzi do badania zapotrzebowania dzieci i młodzieży na doradztwo zawodowe i informację edukacyjno-zawodową; • Metody przeprowadzania badania zapotrzebowania dzieci i młodzieży na doradztwo zawodowe i informację edukacyjno-zawodową; • Zasady analizowania danych, opracowywania raportów ilościowych i jakościowych z badań; • Programy do gromadzenia i analizowania danych; • Sposoby wykorzystywania zgromadzonych informacji do określenia zapotrzebowania na doradztwo zawodowe i informację edukacyjno-zawodową w danym przedziale czasu; • Zasady oceny i doskonalenia jakości pracy w zakresie diagnozowania zapotrzebowania dzieci i młodzieży na działania związane z realizacją doradztwa zawodowego. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stosować metody i techniki diagnozowania zapotrzebowania dzieci i młodzieży na doradztwo zawodowe i informację edukacyjno-zawodową; • Posługiwać się gotowymi narzędziami do badania zapotrzebowania dzieci i młodzieży na działania związane z realizacją doradztwa zawodowego; • Konstruować narzędzia do badania zapotrzebowania dzieci i młodzieży na doradztwo zawodowe i informację edukacyjno-zawodową; • Przeprowadzać badania zapotrzebowania dzieci i młodzieży na doradztwo zawodowe i informację edukacyjno-zawodową; • Sporządzać, w formie raportu, diagnozę potrzeb dzieci i młodzieży na doradztwo zawodowe i informację edukacyjno-zawodową; • Stosować technologie informacyjno-komunikacyjne do gromadzenia i analizowania informacji; • Wykorzystywać zgromadzone informacje do określenia zapotrzebowania na doradztwo zawodowe i informację edukacyjno-zawodową w danym przedziale czasu; • Oceniać jakość i doskonalić pracę w zakresie diagnozowania zapotrzebowania dzieci i młodzieży na doradztwo zawodowe i informację edukacyjno-zawodową.

Z2 Prowadzenie zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Zasady planowania terminów zajęć grupowych dla dzieci i młodzieży dostosowanych do ich wieku i etapu rozwoju; • Metody, techniki i narzędzia do tworzenia scenariuszy zajęć z zakresu doradztwa 	<ul style="list-style-type: none"> • Planować terminy zajęć grupowych dla dzieci i młodzieży dostosowanych do ich wieku i etapu rozwoju, w tym preorientacji zawodowej, orientacji zawodowej i działań w zakresie doradztwa zawodowego, m.in. zajęć

<p>zawodowego dla dzieci i młodzieży;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teoretyczne podstawy wykonywania zawodu, w tym teorie rozwoju zawodowego i rozwoju zainteresowań, podstawy zawoźoznawstwa oraz koncepcje rozwoju człowieka w kontekście ról społecznych i zawodowych; • Teoretyczne podstawy z zakresu pedagogiki, psychologii, socjologii, filozofii, polityki społecznej i inne; • Metody doboru treści w obszarze objętym programem nauczania; • Metody i techniki prowadzenia zajęć grupowych, w tym metody aktywizujące, motywujące i angażujące uczestników; • Metody doboru pomocy dydaktycznych i programów multimedialnych adekwatne do treści programowych; • Metody nawiązywania i utrzymywania kontaktu z grupą podczas prowadzenia zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży; • Sposoby rozpoznawania potrzeb grupy i metody elastycznego dostosowywania metod, technik i zakresu zajęć do specyfiki grupy; • Zasady indywidualizacji pracy względem uczestników zajęć; • Teoretyczne podstawy i przebieg procesu grupowego, role grupowe uczestników; • Sposoby przedstawiania tematyki zajęć z uwzględnieniem wieku oraz możliwości i potrzeb uczestników; • Zasady stosowania programów multimedialnych w celu uatrakcyjnienia zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla dzieci lub młodzieży i podtrzymania zainteresowania odbiorców prezentowaną tematyką; • Metody organizacji i prowadzenia zajęć grupowych z dziećmi lub młodzieżą ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi; • Metody podsumowywania zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego; • Sposoby oceny jakości pracy własnej poprzez uzyskanie informacji zwrotnej od uczestników zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego; • Sposoby ewaluacji przeprowadzonych zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego dla dzieci lub młodzieży i zasady sporządzania dokumentacji. 	<p>z zakresu doradztwa zawodowego, zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu, działań skierowanych do rodziców i nauczycieli;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przygotowywać scenariusz zajęć odnoszących się do zagadnień wiedzy o swoim potencjale, do panoramy zawodów i uwarunkowań rynku pracy oraz rynku usług edukacyjnych, zagadnień uczenia się przez całe życie oraz planowania własnego rozwoju i podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych, uwzględniając specyfikę grupy, w tym wiek i etap edukacyjny; • Opracowywać lub dobierać gotowe materiały dydaktyczne do prowadzenia zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży; • Stosować odpowiednie metody prowadzenia zajęć, w tym metody aktywizujące z uwzględnieniem zakresu tematycznego i specyficznych potrzeb dzieci i młodzieży; • Dobierać pomoce dydaktyczne i programy multimedialne adekwatne do treści programowych; • Nawiązywać i utrzymywać kontakt z grupą podczas prowadzenia zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży; • Rozpoznawać potrzeby grupy i elastycznie dostosowywać metody, techniki i zakres zajęć do specyfiki grupy; • Stosować zasadę indywidualizacji pracy względem uczestników zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży; • Kontrolować przebieg zajęć, podtrzymując odpowiedni poziom zaangażowania i motywacji poznawczej uczestników podczas prowadzenia zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla dzieci lub młodzieży; • Rozpoznawać role grupowe i adekwatnie do nich angażować uczestników, proponując odpowiadające im zadania lub ćwiczenia z zakresu doradztwa zawodowego; • Przedstawiać tematykę zajęć w sposób dostosowany do wieku oraz możliwości i potrzeb uczestników; • Wykorzystywać programy multimedialne w celu uatrakcyjnienia zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla dzieci lub młodzieży i podtrzymania zainteresowania odbiorców prezentowaną tematyką; • Organizować i prowadzić zajęcia grupowe z zakresu doradztwa zawodowego z dziećmi lub młodzieżą ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi; • Podsumowywać zajęcia grupowe z zakresu doradztwa zawodowego, angażując uczestników do dyskusji i wyciągania
---	---

	<p>wniosków;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontrolować jakość pracy własnej poprzez uzyskanie informacji zwrotnej od uczestników zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego; • Przeprowadzać ewaluację zajęć grupowych z zakresu doradztwa zawodowego dla dzieci lub młodzieży i sporządzać dokumentację.
--	--

Z3 Prowadzenie indywidualnego doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Zasady planowania i prowadzenia rozmowy indywidualnej; • Zasady doboru i przygotowywania materiałów i pomocy dydaktycznych do realizacji indywidualnego doradztwa zawodowego dla dzieci lub młodzieży; • Metody nawiązywania i utrzymywania kontaktu z uczestnikiem indywidualnego doradztwa zawodowego; • Zasady skutecznego komunikowania się, zbierania informacji dotyczących potencjału osobistego dzieci lub młodzieży podczas indywidualnego doradztwa zawodowego; • Zasady posługiwania się narzędziami diagnostycznymi, w tym multimedialnymi oraz zasady ich stosowania, jak również obliczania i interpretacji otrzymanych wyników; • Zasady stosowania programów multimedialnych wspomagających świadczenie indywidualnego doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży; • Zasady integrowania danych nt. dzieci lub młodzieży uzyskanych z wywiadu, programów multimedialnych i badań oraz metody opracowywania i wyciągania wniosków; • Zasady opracowywania indywidualnego planu działania przez dziecko lub młodzież; • Metody i zasady dokumentowania przebiegu rozmowy indywidualnej; • Sposoby przekazywania rodzicom lub opiekunom informacji dotyczących potencjału dziecka, ustalonych w trakcie indywidualnego doradztwa zawodowego; • Zasady oceny i doskonalenia jakości pracy w zakresie prowadzenia indywidualnego doradztwa zawodowego dla dzieci lub młodzieży. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zaplanować terminy spotkań indywidualnych z doradztwa zawodowego dla dzieci lub młodzieży; • Dobierać i przygotowywać materiały, narzędzia diagnostyczne, gry interaktywne, programy multimedialne i inne pomoce dydaktyczne wykorzystywane do realizacji indywidualnego doradztwa zawodowego dla dzieci lub młodzieży; • Nawiązywać i utrzymywać kontakt z uczestnikiem indywidualnego doradztwa zawodowego, pozwalający na zbudowanie atmosfery otwartości i zaufania; • Skutecznie komunikować się, zbierając informacje dotyczące potencjału osobistego dzieci lub młodzieży, w tym: zainteresowań, zdolności, umiejętności podczas indywidualnego doradztwa zawodowego; • Przeprowadzać podczas indywidualnego doradztwa zawodowego badania z wykorzystaniem narzędzi diagnostycznych, interpretować i opracowywać otrzymane wyniki; • Stosować programy multimedialne wspomagające świadczenie indywidualnego doradztwa zawodowego dla dzieci i młodzieży; • Integrować dane nt. dzieci lub młodzieży uzyskane z wywiadu, programów multimedialnych i badań oraz opracowywać i wyciągać wnioski; • Wspomagać dziecko lub młodzież w opracowywaniu indywidualnego planu działania; • Dokumentować przebieg rozmowy indywidualnej; • Przekazywać rodzicom lub opiekunom w zrozumiałej i spójnej formie informacje dotyczące potencjału dziecka, w tym zainteresowań, zdolności, umiejętności, ustalone w trakcie indywidualnego doradztwa zawodowego; • Kontrolować i doskonalić jakość pracy własnej dot. realizacji indywidualnego doradztwa

	zawodowego poprzez uzyskanie informacji zwrotnej od uczestnika oraz sporządzać odpowiednią dokumentację.
--	--

Z4 Gromadzenie, aktualizowanie, opracowywanie i udostępnianie informacji edukacyjnych i zawodowych dzieciom i młodzieży oraz innym zainteresowanym osobom, w tym nauczycielom i rodzicom

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Źródła informacji edukacyjno-zawodowej, zasady jej publikowania i aktualizacji; • Sposoby monitorowania zmian zachodzących na rynku usług edukacyjnych i pracy oraz zasady aktualizowania zasobów informacyjnych; • Metody analizowania potrzeb dzieci i młodzieży oraz innych zainteresowanych osób, w tym dla nauczycieli i rodziców w zakresie informacji edukacyjno-zawodowej; • Zasady doboru informacji edukacyjno-zawodowych stosownie do zainteresowań oraz potrzeb dzieci i młodzieży oraz innych zainteresowanych osób, w tym nauczycieli i rodziców; • Zasady opracowywania informacji edukacyjno-zawodowej dzieciom i młodzieży oraz innym zainteresowanym osobom, w tym nauczycielom i rodzicom; • Zasady doboru kanałów przekazu informacji oraz metody rozpowszechniania informacji edukacyjno-zawodowej adresowanej do dzieci i młodzieży oraz innych zainteresowanych osób, w tym nauczycieli i rodziców; • Zasady sporządzania dokumentacji dotyczącej opracowywanych i informacji edukacyjno-zawodowych wśród dzieci i młodzieży oraz innych zainteresowanych osób, w tym nauczycieli i rodziców; • Zasady oceny i doskonalenia jakości pracy w zakresie gromadzenia, aktualizowania, opracowywania i udostępniania informacji edukacyjno-zawodowej dzieciom i młodzieży, oraz innym zainteresowanym osobom, w tym nauczycielom i rodzicom. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nawiązywać współpracę z instytucjami z obszaru edukacji i rynku pracy oraz pozyskiwać informacje edukacyjno-zawodowe z różnych źródeł; • Monitorować zmiany zachodzące na rynku usług edukacyjnych i pracy oraz aktualizować zasoby informacyjne; • Analizować potrzeby różnych grup odbiorców w zakresie informacji edukacyjno-zawodowej; • Dobierać informacje edukacyjno-zawodowe stosownie do zainteresowań oraz potrzeb dzieci i młodzieży oraz innych zainteresowanych osób, w tym nauczycieli i rodziców; • Opracowywać w formie materiałów drukowanych i elektronicznych pakiety informacji edukacyjno-zawodowych dla dzieci i młodzieży oraz innych zainteresowanych osób, w tym dla nauczycieli i rodziców; • Udostępniać informacje edukacyjno-zawodowe podczas spotkań indywidualnych oraz zajęć grupowych, w tym w formie prezentacji i innych narzędzi multimedialnych; • Sporządzać dokumentację dotyczącą opracowywanych i udostępnionych informacji edukacyjno-zawodowych; • Oceniać jakość i doskonalić pracę w zakresie gromadzenia, aktualizowania, opracowywania i udostępniania informacji edukacyjno-zawodowej dzieciom i młodzieży oraz innym zainteresowanym osobom, w tym nauczycielom i rodzicom.

Z5 Opracowywanie, koordynowanie i wspieranie realizacji programu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego (WSDZ) w oparciu o współpracę z innymi nauczycielami, psychologami lub pedagogami

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Zasady uczestnictwa w pracach zespołu opracowującego wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego; • Procedury planowania działań związanych 	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestniczyć w pracach zespołu opracowującego wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego; • Planować działania związane

<p>z opracowywaniem wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zasady współpracy z innymi nauczycielami, psychologami lub pedagogami w przygotowaniu i wdrażaniu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego; • Sposoby przypisywania ról, zadań oraz zakresów odpowiedzialności poszczególnym osobom zaangażowanym w realizację wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego; • Tematykę działań podejmowanych w ramach wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego; • Metody, formy i terminy realizacji działań podejmowanych w ramach wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego; • Sposoby nawiązywania współpracy z zewnętrznymi podmiotami przy realizacji działań w zakresie doradztwa zawodowego; • Procedurę ustalania tematyki i terminów spotkań z rodzicami; • Procedurę opiniowania programu realizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego; • Zasady współuczestnictwa w organizacji działań zawartych w programie realizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, w tym w spotkaniach z rodzicami, targach pracy, wizytach w zakładach pracy itp.; • Zasady wspierania nauczycieli, w tym nauczycieli wychowawców opiekujących się oddziałami, psychologów lub pedagogów, w zakresie realizacji działań określonych w programie realizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego; • Sposoby monitorowania i ewaluowania realizacji programu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego; • Sposoby doskonalenia wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego; • Zasady sporządzania dokumentacji z realizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego zgodnie z przyjętym terminarzem. 	<p>z opracowywaniem wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Współdziałać z innymi nauczycielami, psychologami lub pedagogami w przygotowaniu i wdrażaniu wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego; • Określać role, zadania oraz zakres odpowiedzialności osób realizujących wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego; • Ustalać tematykę działań podejmowanych w ramach wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego; • Określać metody, formy i terminy realizacji działań podejmowanych w ramach wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego; • Nawiązywać współpracę z zewnętrznymi podmiotami przy realizacji działań w zakresie doradztwa zawodowego; • Ustalać we współpracy z innymi nauczycielami, w szczególności wychowawcami, tematykę i terminy spotkań z rodzicami; • Przygotowywać dokument wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego do zaopiniowania przez Radę Pedagogiczną danej placówki; • Współuczestniczyć w organizacji działań zawartych w programie realizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego, w tym w spotkaniach z rodzicami, targach pracy, wizytach w zakładach pracy itp.; • Wspierać nauczycieli, w tym wychowawców opiekujących się oddziałami, psychologów lub pedagogów w zakresie realizacji działań, określonych w programie realizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego; • Monitorować oraz ewaluować realizację wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego; • Doskonalić wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego; • Prowadzić wymaganą dokumentację i sprawozdawczość z realizacji wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego zgodnie z przyjętym terminarzem.
---	---

3.3. Kompetencja zawodowa Kz2: Świadczenie usług poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych

Kompetencja zawodowa Kz2: Świadczenie usług poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych obejmuje zestaw zadań zawodowych Z6, Z7, Z8, Z9, Z10, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z6 Prowadzenie poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w formach indywidualnych	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Zasady organizacji spotkań indywidualnych bezpośrednich lub na odległość z wykorzystaniem zróżnicowanych kanałów komunikacji; • Sposoby nawiązywania i utrzymywania kontaktów z klientem pozwalające na zbudowanie atmosfery otwartości i zaufania; • Metody zbierania i analizowania informacji dotyczących sytuacji społeczno-zawodowej klienta, w tym przebiegu edukacji, historii zatrudnienia, potrzeb, możliwości, oczekiwań i barier; • Środki, metody i narzędzia pracy do interpretowania i przedstawiania uzyskanych wyników; • Metody i narzędzia pracy doradcy zawodowego w zakresie prowadzenia poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w formach indywidualnych), warunki ich stosowania i interpretacji wyników, • Zasady pracy indywidualnej, w tym z osobami z grup o szczególnych potrzebach, wynikających z ich położenia społeczno-zawodowego (m.in. osoby z niepełnosprawnością, długotrwałe bezrobotne, bezdomne); • Teoretyczne podstawy wykonywania zawodu, w tym teorie rozwoju zawodowego i koncepcje rozwoju człowieka w ujęciu biologicznym, psychologicznym, społecznym i kulturowym; • Teoretyczne podstawy psychologii, pedagogiki, socjologii, filozofii i innych nauk społecznych w perspektywie interdyscyplinarnego podejścia w poradnictwie zawodowym, • Zasady skutecznej komunikacji z klientem w trakcie prowadzenia poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w formach indywidualnych; • Metody motywowania klienta do aktywności własnej; • Zasady uwzględniania (w trakcie prowadzenia poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w formach indywidualnych) perspektywy międzykulturowości, równości, dostępności i innych aspektów będących wyznacznikiem podmiotowego podejścia; • Kryteria kontrolowania i sposoby doskonalenia jakości własnej pracy w zakresie prowadzenia 	<ul style="list-style-type: none"> • Planować przebieg spotkania indywidualnego bezpośredniego lub na odległość z wykorzystaniem zróżnicowanych kanałów komunikacji; • Nawiązywać i utrzymywać kontakt z klientem pozwalający na zbudowanie atmosfery otwartości i zaufania; • Zbierać i analizować informacje dotyczące sytuacji społeczno-zawodowej klienta, w tym przebiegu edukacji, historii zatrudnienia, potrzeb, możliwości, oczekiwań i barier; • Dobierać i stosować adekwatne środki, metody i narzędzia pracy, w tym wykorzystujące nowoczesne techniki informacyjne i komunikacyjne oraz zinterpretować i przedstawić uzyskane wyniki; • Obserwować, racjonalnie ocenić oraz wyjaśnić funkcjonowanie psychospołeczne klienta; • Przygotowywać we współpracy z klientem i przedstawić sposób rozwiązania problemu lub indywidualny projekt działań, w tym określić cele, zadania, czas ich realizacji i spodziewane efekty; • Podsumowywać i wyciągać wnioski oraz przedstawiać je klientowi; • Stosować różne metody działania ze względu na specyficzne potrzeby klienta, wynikające z jego położenia społeczno-zawodowego (m.in. niepełnosprawność, długotrwałe bezrobocie, bezdomność); • Przekładać podejście teoretyczne na wypracowanie trafnych i skutecznych sposobów postępowania w konkretnej sytuacji; • Skutecznie komunikować się z klientem z uwzględnieniem specyfiki kontaktu bezpośredniego lub na odległość; • Motywować klienta do aktywności własnej w trakcie prowadzenia poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w formach indywidualnych; • Uwzględniać nieustanną zmienność warunków i otoczenia oraz perspektywę międzykulturowości, równości, dostępności i inne aspekty wyznaczające podmiotowe

<p>poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w formach indywidualnych.</p>	<p>podejście w trakcie prowadzenia poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w formach indywidualnych;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontrolować i doskonalić jakość własnej pracy w zakresie prowadzenia poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w formach indywidualnych, poprzez pozyskanie informacji zwrotnej z wykorzystaniem odpowiednich narzędzi badawczych.
--	---

27 Prowadzenie poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych w formach grupowych

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Metody, techniki i narzędzia służące badaniu potrzeb szkoleniowych; • Metody przygotowywania materiałów szkoleniowych, w tym multimedialnych do pracy z osobami dorosłymi; • Sposoby nawiązywania i utrzymywania kontaktu z grupą; • Teoretyczne podstawy i przebieg procesu grupowego, radzenia sobie z trudnymi sytuacjami w trakcie zajęć z osobami dorosłymi; • Metody prowadzenia zajęć grupowych, w tym metody aktywizujące grupę; • Skuteczne sposoby prezentacji treści szkoleniowych z uwzględnieniem potrzeb osób dorosłych, w tym osób z grup o szczególnych potrzebach, wynikających z ich położenia społeczno-zawodowego m.in. osoby z niepełnosprawnością, długotrwale bezrobotne, bezdomne; • Zasady obsługi sprzętu, wyposażenia multimedialnego i innych pomocy dydaktycznych wspomagających przeprowadzenie prezentacji; • Metody i narzędzia służące ocenie jakości pracy własnej i ewaluacji przeprowadzonych zajęć; • Zasady uwzględniania w treściach kształcenia perspektywy międzykulturowości, równości, dostępności i innych aspektów będących wyznacznikiem podmiotowego podejścia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planować i organizować zajęcia grupowe z uwzględnieniem specyficznych potrzeb grupy; • Przygotowywać materiały szkoleniowe, w tym multimedialne lub stworzyć autorskie, adekwatne do potrzeb; • Nawiązywać i utrzymywać kontakt z grupą; • Rozpoznawać potrzeby grupy i elastycznie dopasować zakres i sposób prowadzenia zajęć do specyfiki grupy; • Kontrolować i identyfikować etapy procesu grupowego oraz skutecznie reagować w sytuacjach trudnych, w tym przełamywać opór i rozwiązywać sytuacje konfliktowe w grupie; • Wybierać i stosować zróżnicowane metody prowadzenia zajęć, adekwatne do zakresu tematycznego i specyfiki grupy, w tym wykorzystać metody aktywizujące grupę; • Przekazywać treści z określonego zakresu tematycznego w sposób jasny i klarowny oraz dostosowany do specyficznych potrzeb i możliwości odbiorców; • Stosować sprzęt, wyposażenie multimedialne i inne służące prezentacji; • Podsumowywać przebieg zajęć i uzyskać informację zwrotną od grupy, stanowiącą m.in. podstawę kontrolowania jakości pracy własnej; • Uwzględniać perspektywę międzykulturowości, równości, dostępności i inne aspekty wyznaczające podmiotowe podejście.

28 Opracowywanie diagnozy potencjału zawodowego i potrzeb szkoleniowych osób dorosłych

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Teoretyczne podstawy diagnozowania uwzględniające interdyscyplinarne podejście łączące wiedzę m.in. z zakresu psychologii, pedagogiki, socjologii, filozofii; • Zasady wykonywania diagnozy potencjału 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizować dostępne narzędzia badawcze pod kątem ich przydatności do opracowywania diagnozy potencjału zawodowego i potrzeb szkoleniowych osób dorosłych; • Dobierać odpowiednie lub skonstruować

<p>zawodowego i potrzeb szkoleniowych osób dorosłych;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zasady i sposoby opracowywania, analizowania oraz interpretowania wyników diagnoz potencjału zawodowego i potrzeb szkoleniowych osób dorosłych; • Sposoby zbierania i analizowania dodatkowych informacji na temat sytuacji społecznej i zatrudnieniowej klienta; • Zasady ustalania związków przyczynowo-skutkowych lub współwystępowania oraz wyciągania wniosków i formułowania opinii; • Zasady redagowania opisu z użyciem jasnego, klarownego i poprawnego języka oraz przy zachowaniu poprawności merytorycznej i metodycznej; • Zasady uwzględniania w trakcie opracowywania diagnoz potencjału zawodowego i potrzeb szkoleniowych osób dorosłych perspektywy międzykulturowości, równości, dostępności i innych aspektów będących wyznacznikiem podmiotowego podejścia; • Kryteria kontrolowania i sposoby doskonalenia jakości własnej pracy w zakresie opracowywania diagnoz potencjału zawodowego i potrzeb szkoleniowych osób dorosłych; • Zasady etyczne i inne uwarunkowania prowadzenia działań diagnostycznych. 	<p>narzędzia diagnostyczne adekwatne do potrzeb w zakresie opracowywania diagnozy potencjału zawodowego i potrzeb szkoleniowych osób dorosłych;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stosować odpowiednie metody i narzędzia diagnostyczne, w tym testowe i/lub inne sposoby zbierania informacji niezbędne do opracowywania diagnoz potencjału zawodowego i potrzeb szkoleniowych osób dorosłych; • Opracowywać, analizować i interpretować uzyskane wyniki diagnoz potencjału zawodowego i potrzeb szkoleniowych osób dorosłych; • Zbierać i analizować dodatkowe informacje warunkujące sytuację społeczną i zatrudnieniową klienta; • Integrować różne zasoby i źródła informacji o sytuacji społecznej i zawodowej klienta oraz wyciągać wnioski; • Przygotowywać opis z użyciem jasnego, klarownego i poprawnego języka, przy zachowaniu poprawności merytorycznej i metodycznej; • Uwzględniać perspektywę międzykulturowości, równości, dostępności i inne aspekty wyznaczające podmiotowe podejście w trakcie opracowywania diagnoz potencjału zawodowego i potrzeb szkoleniowych osób dorosłych; • Kontrolować i doskonalić jakość własnej pracy w zakresie opracowywania diagnoz potencjału zawodowego i potrzeb szkoleniowych osób dorosłych poprzez pozyskanie informacji zwrotnej z wykorzystaniem odpowiednich narzędzi badawczych; • Stosować zasady etyczne i inne uwarunkowania prowadzenia działań diagnostycznych.
--	--

29 Gromadzenie, opracowywanie, aktualizowanie i udostępnianie osobom dorosłym informacji zawodowych, edukacyjnych oraz dotyczących rynku pracy, kształcenia ustawicznego i potwierdzania kwalifikacji	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Sposoby pozyskiwania, analizowania i przygotowywania, w tym integrowania informacji edukacyjnych, zawodowych i o rynku pracy pochodzących z różnych źródeł, w formach drukowanych i elektronicznych; • Źródła informacji edukacyjnej i zawodowej, zasady aktualizacji i cykliczność zmian w zasobach informacyjnych; • Mechanizmy społeczno-gospodarcze oraz instytucje i podmioty funkcjonujące w obszarze 	<ul style="list-style-type: none"> • Pozyskiwać, analizować i przygotowywać, w tym integrować informacje edukacyjne, zawodowe i o rynku pracy z różnych źródeł, w formach drukowanych i elektronicznych; • Monitorować rynek edukacji i pracy pod kątem zmian i aktualizować zasoby informacyjne; • Rozpoznawać potrzeby w zakresie korzystania z zasobów informacyjnych; • Selekcjonować i dobierać informacje edukacyjne, zawodowe i o rynku pracy

<p>rynku pracy i edukacji;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metody rozpoznawania potrzeb w zakresie korzystania z zasobów informacyjnych; • Sposoby selekcjonowania i dobierania informacji edukacyjnych, zawodowych i o rynku pracy adekwatnie do potrzeb; • Metody prezentowania informacji edukacyjnych i zawodowych podczas spotkań indywidualnych i zajęć grupowych; • Zasady przechowywania, katalogowania i udostępniania zasobów informacji edukacyjnych i zawodowych do samodzielnego użytku klienta. 	<p>adekwatnie do potrzeb;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Przekazywać i wyjaśniać informacje edukacyjne i zawodowe podczas spotkań indywidualnych, w tym w formach drukowanych i elektronicznych; • Prezentować informacje edukacyjne i zawodowe podczas spotkań grupowych, wykorzystując prezentacje i inne narzędzia multimedialne; • Przechowywać, katalogować i udostępniać zasoby informacji edukacyjnej i zawodowej do samodzielnego użytku klienta.
--	--

Z10 Udzielanie pomocy pracodawcom w doborze kandydatów na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych lub przy przeprowadzaniu procesów restrukturyzacji zatrudnienia

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Metody identyfikowania potrzeb pracodawcy w zakresie rekrutacji kandydatów na stanowiska wymagające specyficznych predyspozycji psychofizycznych; • Metody selekcjonowania informacji zawartych w aplikacjach kandydatów pod kątem określonych kryteriów i wytycznych; • Metody i narzędzia diagnostyczne stosowane w poradnictwie zawodowym do trafnego wyboru kandydatów o określonych predyspozycjach psychofizycznych; • Teoretyczne podstawy poradnictwa zawodowego, w tym teorie rozwoju zawodowego i zainteresowań zawodowych; • Metody selekcji kandydatów spełniających wymagania pracodawców w zakresie posiadania specyficznych predyspozycji psychofizycznych; • Zasady redagowania materiałów szkoleniowych i informacyjnych uwzględniających specyfikę procesu restrukturyzacji i <u>programu outplacementowego</u>²⁶; • Metody, techniki i narzędzia określania potrzeb szkoleniowych i zakresu porad indywidualnych; • Zasady pracy indywidualnej w obszarze poradnictwa zawodowego, w tym z klientem w sytuacji kryzysu życiowego; • Mechanizmy biologiczne, psychologiczne, społeczne i kulturowe funkcjonowania społecznego i zawodowego, w tym szczególnie w sytuacjach kryzysu życiowego; • Metody przygotowania do aktywnego poruszania się po rynku pracy w formach indywidualnych i grupowych dla pracowników tracących zatrudnienie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Identyfikować potrzeby pracodawcy w zakresie rekrutacji kandydatów na stanowiska wymagające specyficznych predyspozycji psychofizycznych; • Selekcjonować informacje zawarte w aplikacjach kandydatów pod kątem określonych kryteriów i wytycznych; • Dobierać i stosować metody i narzędzia diagnostyczne adekwatne do trafnego wyboru kandydatów o określonych predyspozycjach psychofizycznych oraz interpretować uzyskane wyniki; • Wskazywać kandydatów spełniających wymagania pracodawców w zakresie posiadania specyficznych predyspozycji psychofizycznych; • Przygotowywać materiały szkoleniowe i informacyjne uwzględniające specyfikę procesu restrukturyzacji i programu outplacementowego; • Przeprowadzać indywidualną diagnozę potrzeb i możliwości związanych z przekwalifikowaniem pracowników tracących zatrudnienie, korzystając z odpowiednich metod i narzędzi diagnostycznych; • Prowadzić przygotowanie do aktywnego poruszania się po rynku pracy w formach indywidualnych i grupowych dla pracowników tracących zatrudnienie.

3.4. Kompetencje społeczne

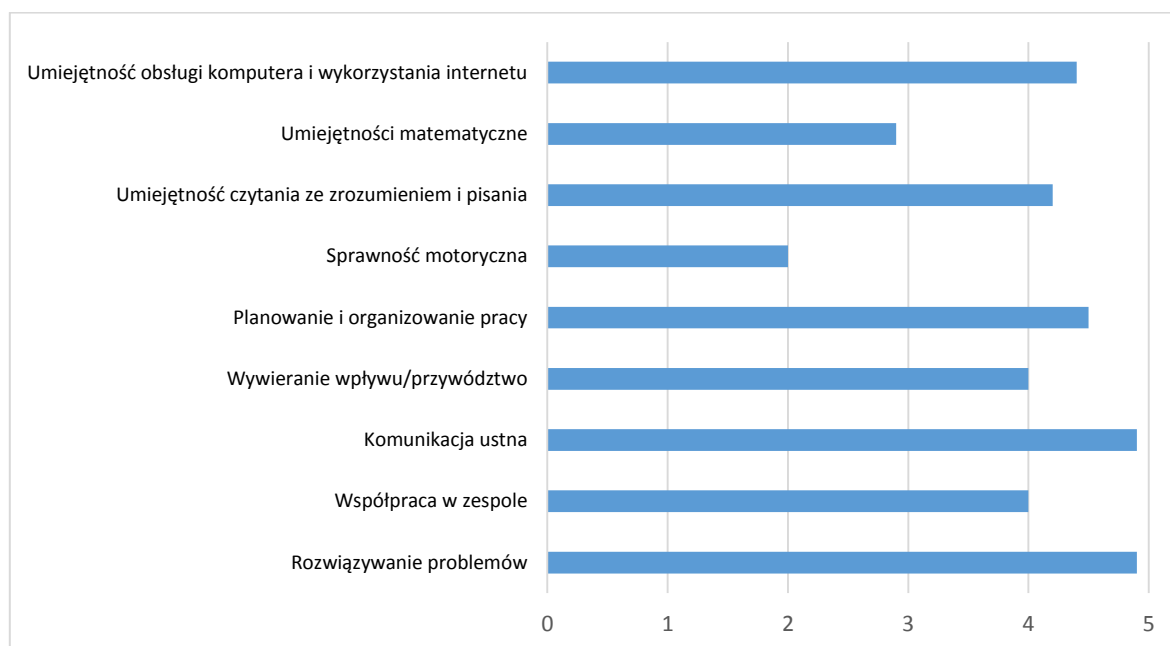
Pracownik w zawodzie **doradca zawodowy** powinien mieć kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

W szczególności pracownik jest gotów do:

- Ponoszenia odpowiedzialności za skutki podejmowanych działań związanych z pełnioną rolą społeczną, która obejmuje pobudzanie motywacji i ustawicznego rozwoju jednostki w kontekście wyborów edukacyjnych i/lub zawodowych, stymulowanie kreatywnych postaw wobec rzeczywistości i zmian w życiu.
- Wykonywania samodzielnie usług doradztwa zawodowego dla klientów indywidualnych i grupowych.
- Kierowania się zasadami etyki zawodowej opartej na dostępności, dobrowolności, równości, swobodzie wyboru zawodu i miejsca pracy, poufności i ochrony danych osobowych.
- Przestrzegania zasad profesjonalizmu zawodowego, rzetelności w udzielaniu informacji i porad.
- Prezentowania właściwej postawy nacechowanej empatią i asertywnością względem radzących się w procesie wspierania ich rozwoju edukacyjnego i/lub zawodowego.
- Prezentowania właściwych wzorów postawy proaktywnej i współpracy w środowisku pracy i poza nim.
- Podnoszenia własnych kompetencji w zakresie wykonywanych zadań zawodowych przypisanych doradcy zawodowemu, w tym nowych regulacji, trendów, procesów i teorii dotyczących obszaru doradztwa zawodowego.
- Oceniania i weryfikowania jakości świadczonych usług doradztwa zawodowego.

3.5. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu

Pracownik powinien mieć zdolność właściwego wykonywania zadań zawodowych i predyspozycje do rozwoju zawodowego. Dlatego wymaga się od niego odpowiednich kompetencji kluczowych. Zostały one zilustrowane w formie profilu (rys. 1) ukazującego ważność kompetencji kluczowych dla zawodu **doradca zawodowy**.



Rys. 1. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu **doradca zawodowy**

Uwaga:

Wykaz kompetencji kluczowych opracowano na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD).

3.6. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji

Kompetencje zawodowe pracownika w zawodzie **doradca zawodowy** nawiązują do opisów poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Opis zawodu, zadań zawodowych i wymagań kompetencyjnych może stanowić materiał informacyjny dla przygotowania (lub aktualizacji) opisów kwalifikacji wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Więcej informacji:

- Zintegrowany System Kwalifikacji: <https://www.kwalifikacje.gov.pl>
- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie

Doradca zawodowy może znaleźć zatrudnienie przede wszystkim w instytucjach i organizacjach funkcjonujących w obszarze edukacji i rynku pracy, w tym w:

- przedszkolach, szkołach podstawowych, szkołach branżowych I stopnia, technikach, liceach ogólnokształcących, szkołach policealnych, w tym w Szkolnych Ośrodkach Kariery (SzOK)³¹ lub Szkolnych Punktach Informacji i Kariery (SPInKa, SZPiK)³²,
- poradniach psychologiczno-pedagogicznych¹⁷,
- placówkach doskonalenia nauczycieli,
- Publicznych Służbach Zatrudnienia, w tym w Powiatowym Urzędzie Pracy lub Wojewódzkim Urzędzie Pracy (Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej),
- Ochotniczych Hufcach Pracy (Młodzieżowe Centra Kariery oraz Mobilne Centra Informacji Zawodowej),
- ośrodkach aktywizacji zawodowej zajmujących się rekonwersją kadr²⁸ sił zbrojnych RP,
- akademickich biurach karier,
- fundacjach i stowarzyszeniach,
- agencjach zatrudnienia, w tym szczególnie agencjach doradztwa zawodowego, ale również agencjach pośrednictwa pracy¹ i agencjach pracy tymczasowej²,
- instytucjach szkoleniowych oraz innych firmach edukacyjnych zajmujących się prowadzeniem programów outplacementowych.

Zatrudnienie doradcy zawodowemu oferują także podmioty publiczne i prywatne zajmujące się działaniami z zakresu integracji i pomocy społecznej oraz wsparciem osób z niepełnosprawnością, w tym:

- Warsztaty Terapii Zajęciowej³⁶ i Zakłady Aktywności Zawodowej⁴¹,
- Zespoły ds. Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności⁴³,
- Kluby Integracji Społecznej (KIS)¹² prowadzone m.in. przez ośrodki pomocy społecznej,
- Centra Integracji Społecznej (CIS)⁴,
- poradnie rodzinne.

Miejscem pracy doradcy zawodowego mogą być również:

- jednostki administracji państwowej i samorządowej różnego szczebla,
- instytucje naukowo-badawcze zajmujące się obszarem edukacji i/lub rynku pracy,
- działy kadr, szkoleń, rekrutacji w firmach komercyjnych.

Doradca zawodowy posiadający doświadczenie zawodowe może założyć i prowadzić własną działalność gospodarczą, związaną z prowadzeniem indywidualnego lub grupowego doradztwa zawodowego dla szerokiej grupy odbiorców.

WAŻNE:

Zachęcamy do sprawdzenia dostępnych ofert pracy w **Centralnej Bazie Ofert Pracy:**

<http://oferty.praca.gov.pl>

Natomiast aktualizacje informacji o możliwościach zatrudnienia w zawodzie, przyszłe zapotrzebowanie na dany zawód na rynku pracy oraz dodatkowe informacje można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 31.10.2018]:

Ranking (monitoring) zawodów deficytowych i nadwyżkowych:

<http://mz.praca.gov.pl>

<https://www.gov.pl/web/rodzina/zawody-deficytowe-zrownowazone-i-nadwyzkowe>

Barometr zawodów: <https://barometrzwodow.pl>

Wojewódzkie obserwatoria rynku pracy:

Mazowieckie – <http://obserwatorium.mazowsze.pl>

Małopolskie – <https://www.obserwatorium.malopolska.pl>

Lubelskie – <http://lorp.wup.lublin.pl>

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi – <http://obserwatorium.wup.lodz.pl>

Pomorskie – <http://www.porpp.pl>

Opolskie – <http://www.obserwatorium.opole.pl>

Wielkopolskie – <http://www.obserwatorium.wup.poznan.pl>

Zachodniopomorskie – <https://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/zachodniopomorskie-obserwatorium-ryнку-pracy>

Podlaskie – <http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl>

Zielona Linia. Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia:

<http://zielonalinia.gov.pl>

Portal Prognozowanie Zatrudnienia:

www.prognozowaniezatrudnienia.pl

Portal EU Skills Panorama:

<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

Europejski portal mobilności zawodowej EURES:

<https://eures.praca.gov.pl>

<https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>

4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu

Kształcenie

Obecnie (2018) kandydatów do pracy w zawodzie **doradca zawodowy** kształci się w systemie szkolnictwa wyższego na studiach I i/lub II stopnia, a także na studiach podyplomowych.

Studia przygotowujące do pracy w zawodzie doradca zawodowy prowadzone są najczęściej w zakresie doradztwa zawodowego lub pedagogiki pracy na kierunkach: pedagogika, pedagogika pracy, psychologia, socjologia, polityka społeczna, nauki społeczne lub ekonomia.

Osoby posiadające wykształcenie wyższe I lub II stopnia niezależnie od kierunku mogą skorzystać z oferowanych przez uczelnie wyższe studiów podyplomowych w zakresie m.in.: doradztwa zawodowego, doradztwa edukacyjno-zawodowego, doradztwa zawodowego i personalnego, doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego dla osób z niepełnosprawnością.

Kształcenie doradców zawodowych prowadzone jest w uczelniach publicznych i niepublicznych na terenie całego kraju.

Szkolenie

Szkolenia doskonalące warsztat pracy **doradcy zawodowego** oferują:

- uczelnie wyższe,
- instytuty naukowo-badawcze,
- instytucje szkoleniowe, w tym firmy komercyjne,
- stowarzyszenia branżowe oraz inne organizacje pozarządowe,
- placówki doskonalenia nauczycieli.

Szkolenie doradców zawodowych odbywa się także podczas konferencji i seminariów oraz poprzez współpracę międzynarodową, w tym wizyty studyjne i działania typu job shadowing¹¹.

Przykładowa tematyka szkoleń może dotyczyć:

- metod, technik i narzędzi wykorzystywanych przez doradców zawodowych w pracy z różnymi grupami odbiorców,
- tendencji zmian w świecie zawodów,
- zawodoznawstwa,
- sytuacji na międzynarodowym, krajowym, regionalnym i lokalnym rynku pracy,
- adaptacji działań z innych obszarów np.: coachingu lub mentoringu w pracy doradcy zawodowego,
- stosowania narzędzi wymagających licencji np.: testy predyspozycji,
- rozwoju kompetencji indywidualnych, takich jak: komunikacja, asertywność, motywacja,
- rozwiązań prawnych regulujących pracę doradcy zawodowego.

Z reguły organizatorzy tych szkoleń poświadczają uzyskane przez uczestników kompetencje stosownymi certyfikatami/zaświadczeniami.

Ważną formą doskonalenia zawodowego doradcy zawodowego jest samokształcenie, w tym korzystanie z otwartych zasobów edukacyjnych.

WAŻNE:

Więcej informacji o instytucjach oferujących kształcenie, szkolenie i/lub walidację kompetencji w ramach zawodu można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 31.10.2018]:

Szkolnictwo wyższe:

www.wyberzstudia.nauka.gov.pl

Szkolnictwo zawodowe:

<https://www.ore.edu.pl/category/ksztalcenie-zawodowe-i-ustawiczne>

<http://doradztwo.ore.edu.pl/wyberam-zawod>

<https://zrp.pl>

Szkolenia zawodowe:

Rejestr Instytucji Szkoleniowych – <http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/ris>

Baza Usług Rozwojowych – <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl>

Inne źródła danych:

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji – <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

Bilans Kapitału Ludzkiego – <https://bkl.parp.gov.pl>

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – <http://www.frse.org.pl>, <http://europass.org.pl>

Learning Opportunities and Qualifications in Europe – <https://ec.europa.eu/ploteus>

4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów

Obecnie (2018 r.) wynagrodzenie osób pracujących w zawodzie **doradca zawodowy** jest zróżnicowane. W lutym 2018 roku:

- średnie miesięczne wynagrodzenie całkowite (mediana) wynosiło 2970 zł brutto,

- co drugi doradca zawodowy otrzymywał wynagrodzenie na poziomie od 2410 zł do 3980 zł brutto,
- 25% najgorzej wynagradzanych doradców zawodowych zarabiała poniżej 2410 zł brutto,
- na zarobki powyżej 3980 zł brutto mogła liczyć grupa 25% najlepiej opłacanych doradców zawodowych.

Wynagrodzenia doradców zawodowych zatrudnionych w szkołach i placówkach edukacyjnych podlegają ogólnym zasadom i regulacjom obowiązującym w obszarze edukacji.

Minimalne wynagrodzenie doradców zawodowych zatrudnionych w urzędach pracy reguluje ustawa o pracownikach samorządowych i rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Natomiast w przypadku doradców zawodowych zatrudnionych w OHP, wynagrodzenie regulowane jest rozporządzeniem w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych państwowych jednostkach budżetowych.

Wynagrodzenie doradców zawodowych zatrudnionych w projektach lub przy zleceniach komercyjnych najczęściej rozliczane jest poprzez stawki godzinowe, a jego wysokość uzależniona jest od liczby przeprowadzonych godzin zajęć grupowych czy poradnictwa indywidualnego.

Na poziom wynagrodzenia doradcy zawodowego mają wpływ m.in.

- poziom wykształcenia,
- posiadane doświadczenie zawodowe,
- staż pracy,
- lokalizacja instytucji zatrudniającej,
- miejsce pracy.

WAŻNE:

Zarobki osób wykonujących dany zawód/grupę zawodów są orientacyjne i mogą szybko stracić aktualność. Dlatego na bieżąco należy sprawdzać, jakie zarobki oferuje rynek pracy, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 31.10.2018]:

Wynagrodzenie w Polsce według danych GUS:

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy>

Przykładowe portale informujące o zarobkach:

<https://wynagrodzenia.pl/gus>

<https://wynagrodzenia.pl/kategoria/zarobki-na-stanowiskach-i-szczeblach>

<https://sedlak.pl/raporty-placowe>

<https://zarobki.pracuj.pl>

<https://www.forbes.pl/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen>

<https://www.kariera.pl/wynagrodzenia>

4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie

W zawodzie **doradca zawodowy** możliwe jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

Warunkiem niezbędnym do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie doradcy zawodowego jest identyfikacja indywidualnych barier i dostosowanie technicznych i organizacyjnych warunków środowiska oraz stanowiska pracy do potrzeb zatrudnienia osób:

- z niewielką dysfunkcją kończyn górnych (05-R), która nie wyklucza pracy przy komputerze; wymagane jest wówczas dostosowanie sprzętu komputerowego; z niewielką dysfunkcją kończyn dolnych (05-R) – wymagane jest wówczas wyposażenie stanowiska w uchwyty, poręczce, regulowaną wysokość krzesła, podnóżka i inne udogodnienia; poruszające się na wózkach inwalidzkich (05-R) – wymagany jest wówczas odpowiedni dobór stanowiska bądź ograniczenie lub zmodyfikowanie zakresu pracy w celu umożliwienia wykonywania zadań w pozycji siedzącej,

- z wadami i dysfunkcją wzroku (04-O), w przypadku możliwości skorygowania ich szklami optycznymi lub soczewkami kontaktowymi,
- z dysfunkcją narządu słuchu (03-L) – pod warunkiem, że niepełnosprawność ta jest możliwa do skorygowania za pomocą aparatów słuchowych,
- z epilepsją (06-E) – osoby takie mogą wykonywać zawód na wybranych stanowiskach pracy, pod warunkiem, że napady padaczkowe występują sporadycznie i są sygnalizowane przez aurę, występują głównie wieczorem lub w nocy, nie powodują zbytniego zmęczenia i stosunkowo szybko następuje regeneracja sił po ich wystąpieniu, a przebieg choroby nie prowadzi do charakteropatii padaczkowej. Mogą być one zatrudnione warunkowo, po racjonalnym ograniczeniu zakresu zadań do sytuacji, w których możliwy jest stały nadzór i ewentualna szybka pomoc, a stanowisko pracy nie stwarza potencjalnych zagrożeń w przypadku emisji choroby.

WAŻNE:

Decyzja o zatrudnieniu osoby z jakimkolwiek rodzajem niepełnosprawności może być podjęta wyłącznie po indywidualnej konsultacji z lekarzem medycyny pracy.

5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)

Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO) jest narzędziem łączącym rynek edukacji z rynkiem pracy. ESCO jest częścią strategii „Europa 2020”. W klasyfikacji określono i uszeregowano umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla unijnego rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia. Tworzenie europejskiego rynku pracy, a w przyszłości wspólnego obszaru kształcenia ustawicznego wymaga, aby zdobywane przez jednostki umiejętności oraz kwalifikacje były zrozumiałe oraz łatwo porównywalne między krajami, a także – by promowały mobilność wśród pracowników.

Obecnie (2018 r.) klasyfikacja ESCO jest dostępna w 27 językach (w 24 językach UE, islandzkim, norweskim i arabskim) za pośrednictwem platformy ESCO:

<https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

Klasyfikacja ESCO została oparta na trzech filarach i pokazuje w sposób systematyczny relacje między nimi:

- Zawody: <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>
- Umiejętności/Kompetencje: <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>
- Kwalifikacje: <https://ec.europa.eu/esco/portal/qualification>

6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE

Podstawowe regulacje prawne:

Stan prawny na dzień: 31.10.2018 r.

- Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1668, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 996, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 986, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1260, z późn. zm.).

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 i 1149, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1457, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. poz. 936, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 12 września 2018 r. w sprawie dokumentów wydawanych w związku z przebiegiem lub ukończeniem studiów podyplomowych i kształcenia specjalistycznego (Dz. U. poz. 1791).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 sierpnia 2018 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz. U. poz. 1675).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli (Dz. U. poz. 1575).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz. U. poz. 537).
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 listopada 2014 r. w sprawie pomocy w zakresie doradztwa zawodowego, przekwalifikowania, pośrednictwa pracy i odbywania praktyk zawodowych (Dz. U. poz. 1622).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. poz. 667).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz. U. poz. 532, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 17 stycznia 2012 r. w sprawie standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela (Dz. U. poz. 131).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. Nr 155, poz. 920).

Literatura branżowa:

- Bielak B.: Jak pomóc uczniom w wyborze zawodu? Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 2009.
- Chirkowska-Smolak T., Hauziński A., Łaciak M.: Drogi kariery: jak wspomagać rozwój zawodowy dzieci i młodzieży. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2011.
- Dziurkowska A., Skoryna M., Załoga E.: Wzorcowe rozwiązania organizacyjne funkcjonowania WSDZ dla szkoły podstawowej. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017.
- Jarosiewicz H.: Psychologia dążeń i skłonności zawodowych. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2012.
- Jaskulska A.: Pomaganie z pasją: poradnictwo edukacyjno-zawodowe w poradni psychologiczno-pedagogicznej. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2015.
- Kalbarczyk A.: Metody efektywnej pomocy psychologicznej w pracy doradcy zawodowego z osobą bezrobotną. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2011.
- Kargulowa A.: O teorii i praktyce poradnictwa. PWN, Warszawa 2006.
- Kotarba M., Łuczak M. (red.): ABC poradnictwa zawodowego w szkole. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2008.

- Kukla D. (red.): Komunikacja w doradztwie zawodowym. ITeE–PIB, Radom 2008.
- Kukla D., Duda W. (red.): Poradnictwo zawodowe: rozwój zawodowy w ujęciu przekrojowym. Difin, Warszawa 2016.
- Mrozek M.: Praca z klientem dorosłym. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2009.
- Pfeiffer A. (red.): Doradztwo edukacyjno-zawodowe: przykładowe rozwiązania. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2014.
- Rosalska M., Wawrzonek A.: Między szkołą a rynkiem pracy: doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych. Difin, Warszawa 2012.
- Rosalska M.: Między szkołą a rynkiem pracy: doradztwo zawodowe w szkołach zawodowych. Difin, Warszawa 2012.
- Stańczyk I.: Doradztwo personalne i zawodowe. Difin, Warszawa, 2013.

Zasoby internetowe [dostęp: 31.10.2018]:

- Barometr zawodów: <https://barometrzwodow.pl>
- Baza danych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych i modułowych programów szkoleń: <ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl>
- Centrum Informacyjno-Konsultacyjnym Służb Zatrudnienia „Zielona Linia”: <http://zielonalinia.gov.pl>
- International Association for Educational and Vocational Guidance: <http://iaevg.net>
- Ochotnicze Hufce Pracy (Młodzieżowe Centra Kariery oraz Mobilne Centra Informacji Zawodowej): <https://ohp.pl>
- Ośrodek Rozwoju Edukacji: <https://www.ore.edu.pl>
- Portal Asystent BHP: <https://asystentbhp.pl>
- Portal doradztwo edukacyjno-zawodowe: <https://doradztwo.ore.edu.pl>
- Portal projektu Euroguidance (publikacje): <http://www.eurodoradztwo.praca.gov.pl/publikacje/spis-publicacji>
- Standardy orzecznictwa lekarskiego ZUS: <http://www.zus.pl/lekarze/publikacje/standardy-orzecznictwa-lekarskiego-zus>
- Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej: <http://www.sdsiz.com.pl>
- Vademecum doradcy (akty prawne, publikacje, filmy, programy i WSDZ, narzędzia diagnostyczne dla doradców): <https://doradztwo.ore.edu.pl/vademecum-doradztwa>
- Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia: <http://psz.praca.gov.pl>
- Wyszukiwarka opisów zawodów: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>

7. SŁOWNIK POJĘĆ

7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)

Nazwa pojęcia	Definicja pojęcia
Awans zawodowy	Wyróżnia się dwa podstawowe rodzaje awansu – pionowy oraz poziomy. Awans pionowy oznacza zmianę stanowiska na wyższe w hierarchii przedsiębiorstwa/organizacji oraz przyznanie wyższego wynagrodzenia i poszerzenie uprawnień, np. awans polegający na osiągnięciu wyższego stopnia wymagań formalnych w policji, w wojsku, mianowanie na wyższy stopień – awans nauczycielski. Awans poziomy oznacza zmianę stanowiska niepociągającą za sobą zmiany pozycji pracownika w hierarchii firmy, np. objęcie dodatkowego stanowiska przez pracownika, powierzenie nowych zadań, rozszerzenie uprawnień i zakresu podejmowanych decyzji.
Czynności zawodowe	Są to działania podejmowane w ramach zadania zawodowego i dające efekt w postaci realizacji celu przewidzianego w zadaniu zawodowym.

Edukacja formalna	Kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych oraz kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych (zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym) albo kwalifikacje w zawodzie (zgodnie z przepisami oświatowymi).
Edukacja pozaformalna	Kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji właściwych dla edukacji formalnej.
Efekty uczenia się	Wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się (w ramach edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne).
Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)	Przyjęta w Unii Europejskiej struktura i opis poziomów kwalifikacji umożliwiające porównanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach. W ERK wyróżniono 8 poziomów kwalifikacji opisywanych za pomocą efektów uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje). ERK stanowi układ odniesienia do krajowych ram kwalifikacji, w tym do PRK.
Kody niepełnosprawności	Są symbolami rodzaju schorzenia, które ma decydujący wpływ na to, do jakich prac osoba niepełnosprawna może być kierowana, a do jakich nie powinna ze względu na jej zdrowie i skuteczność pracy na danym stanowisku. Podstawowe kody niepełnosprawności: 01-U upośledzenie umysłowe, 02-P choroby psychiczne, 03-L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu, 04-O choroby narządu wzroku, 05-R upośledzenie narządu ruchu, 06-E epilepsja, 07-S choroby układu oddechowego i krążenia, 08-T choroby układu pokarmowego, 09-M choroby układu moczowo-płciowego, 10-N choroby neurologiczne, 11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego, 12-C całościowe zaburzenia rozwojowe.
Kompetencje społeczne	Jest to rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.
Kompetencje kluczowe	Są to kompetencje (połączenie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) integracji społecznej i zatrudnienia potrzebne w życiu zawodowym i pozazawodowym oraz do bycia aktywnym obywatelem. Na potrzeby opracowania informacji o zawodach wyróżniono 9 kompetencji, które zostały wybrane i pogrupowane ze zbioru 15 kompetencji kluczowych wyodrębnionych w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – Projekt PIAAC prowadzonym cyklicznie przez OECD.
Kompetencja zawodowa	Jest to układ wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania, w ramach wydzielonego zakresu pracy w zawodzie zestawu zadań zawodowych. Posiadanie jednej lub kilku kompetencji zawodowych powinno umożliwić zatrudnienie na co najmniej jednym stanowisku pracy w zawodzie.
Kwalifikacja	Oznacza zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w procesie walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący. W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji wyodrębniono 4 rodzaje kwalifikacji: pełne, częściowe, rynkowe i uregulowane.
Polska Rama Kwalifikacji (PRK)	Opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom Europejskich Ram Kwalifikacji sformułowany za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
Potwierdzanie kompetencji	Jest to proces polegający na sprawdzeniu, czy kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Terminy o podobnym znaczeniu: „walidacja”, „egzaminowanie”. Proces ten prowadzi do certyfikacji – wydania przez upoważnioną instytucję „dyplomu”, „świadectwa”, „certyfikatu”.
Sektorowa Rama Kwalifikacji (SRK)	Opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży; poziomy Sektorowych Ram Kwalifikacji odpowiadają odpowiednim poziomom Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Sprawności sensomotoryczne	Są to sprawności związane z funkcjonowaniem narządów zmysłów (wzroku, słuchu, smaku, powonienia, dotyku) oraz narządu ruchu (sprawność rąk, precyzja ruchów rąk, sprawność nóg, koordynacja wzrokowo-ruchowa itp.).
Stanowisko pracy	Jest to miejsce pracy w strukturze organizacyjnej, np. przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji, w ramach którego pracownik wykonuje zadania zawodowe stale lub okresowo. Do prawidłowego wykonywania zadań na danym stanowisku pracy konieczne jest posiadanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych właściwych dla kompetencji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie.
Tytuł zawodowy	Jest przyznawany osobie, która udowodniła, że posiada określony zasób wiedzy i umiejętności potrzebny do wykonywania danego zawodu. W niektórych grupach zawodowych (technicy, lekarze, rzemieślnicy) istnieją ustawowo zadekretowane nazwy i hierarchie tych tytułów, podczas gdy w innych nie ma takich systemów. Przykładowo tytuły zawodowe uzyskiwane w szkołach i placówkach oświaty to: robotnik wykwalifikowany i technik, w rzemiośle: uczeń, czeladnik, mistrz, w kulturze fizycznej: trener, instruktor, menedżer sportu.
Umiejętności	Jest to przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Uprawnienia zawodowe	Oznaczają posiadanie prawa do wykonywania czynności zawodowych (zawodu), do których dostęp jest ograniczony poprzez przepisy prawne przewidujące konieczność posiadania odpowiedniego wykształcenia, spełnienia wymagań kwalifikacyjnych lub innych dodatkowych wymagań.
Uczenie się nieformalne	Uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną, w tym poprzez samouczenie się i doświadczenie uzyskane w pracy.
Walidacja	Oznacza sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się (edukacja formalna, pozaformalna i uczenie się nieformalne) tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji.
Wiedza	Jest to zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Wykształcenie	Oznacza rezultat procesu kształcenia w zakresie ogólnym i specjalistycznym charakteryzowany na podstawie: <ul style="list-style-type: none"> – poziomu wykształcenia odpowiadającego poziomowi ukończonej szkoły (np. wykształcenie: podstawowe, gimnazjalne, ponadpodstawowe, ponadgimnazjalne, czeladnicze, policealne, wyższe (pierwszy, drugi i trzeci stopień), – profilu wykształcenia (ukończonej szkoły) lub dziedziny wykształcenia (kierunek lub kierunek i specjalność ukończonej szkoły wyższej lub wyższej szkoły zawodowej).
Zadanie zawodowe	Jest to logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu wykonywany na stanowisku pracy. Na zadanie zawodowe składa się układ czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją. W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się czynności zawodowe.
Zawód	Jest to zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło utrzymania.
Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)	Wyodrębniona część Krajowego Systemu Kwalifikacji, w której obowiązują określone w ustawie standardy opisywania kwalifikacji oraz przypisywania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji, zasady włączania kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i ich ewidencjonowania w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK), a także zasady i standardy certyfikowania kwalifikacji oraz zapewniania jakości nadawania kwalifikacji. Informacje o ZSK są dostępne pod adresem: https://www.kwalifikacje.gov.pl
Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)	Rejestr publiczny prowadzony w systemie teleinformatycznym ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Informacje o ZRK są dostępne pod adresem: https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl

7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)

Lp.	Nazwa pojęcia	Definicja	Źródło
1	Agencja pośrednictwa pracy	Agencja zatrudnienia, biuro pośrednictwa pracy zajmuje się: pośrednictwem pracy na terenie kraju lub za granicą u pracodawców zagranicznych lub obywateli polskich. Agencje te pomagają poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, a pracodawcom w znalezieniu pracowników z odpowiadającymi im kwalifikacjami. Z reguły agencje pośrednictwa pracy nie mogą pobierać opłat za poszukiwanie pracy, wyjątkiem są jednak zawody związane z rozrywką, jak np. modele, aktorzy.	https://mfiles.pl/pl/index.php/Agencja_po%C5%9Brednictwa_pracy [dostęp: 31.10.2018]
2	Agencja pracy tymczasowej	Zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony, a współpracująca z nią firma przyjmuje jedynie rolę pracodawcy użytkownika wyznaczającego pracownikowi zadania i kontrolującego ich wykonanie.	https://www.biznes.gov.pl/pl/publikacje/2520-agencja-pracy-tymczasowej [dostęp: 31.10.2018]
3	Akademickie Biuro Karier	Jednostka działająca na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzona przez szkołę wyższą lub organizację studencką, do której zadań należy między innymi: a) dostarczanie studentom i absolwentom szkoły wyższej informacji o rynku pracy i możliwościach podnoszenia kwalifikacji zawodowych, b) zbieranie, klasyfikowanie i udostępnianie ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, c) prowadzenie bazy danych studentów i absolwentów uczelni zainteresowanych znalezieniem pracy, d) pomoc pracodawcom w pozyskiwaniu odpowiednich kandydatów na wolne miejsca pracy oraz staże zawodowe, e) pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.	http://www.klon.org.pl/x/545394 [dostęp: 31.10.2018]
4	Centrum Integracji Społecznej (CIS)	Instytucja, która ma charakter edukacyjny, a jednym z elementów edukacji może być praca uczestników w ramach działalności handlowej, usługowej lub wytwórczej. Celem działalności CIS jest reintegracja społeczno-zawodowa. (...) CIS adresuje swoje działania do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, przy czym grupa tych osób nie jest ściśle określona w przepisach. CIS nie ma osobowości prawnej i funkcjonuje jako jednostka wyodrębniona w instytucji lub organizacji, która CIS utworzyła. CIS mogą utworzyć: starosta, wójt, prezydent albo burmistrz miasta lub organizacja pozarządowa.	http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/672527 [dostęp: 31.10.2018]
5	Choroby o podłożu psychosomatycznym	Choroba somatyczna, w której powstaniu główną rolę odgrywają czynniki psychiczne. Choroba psychosomatyczna w psychologii to pojęcie odnoszące się do hipotez wyjaśniających powstawanie niektórych chorób, takich jak choroba wieńcowa, wrzodowa, nadciśnieniowa, astma oskrzelowa, atopowe zapalenie skóry, alergie i wiele innych. W powstawaniu wszystkich zaburzeń zdrowia, obok czynników biofizycznych biorą udział czynniki psychospołeczne.	http://www.ochoroba.pl/3123-co-to-jest-choroba-psychosomatyczna [dostęp: 31.10.2018]

6	Coaching	Metoda wspierania rozwoju, realizowana w formie cyklu spotkań pomiędzy coachem a klientem, podczas których coach, poprzez aktywne słuchanie, zadawanie pytań oraz stosowanie innych specyficznych narzędzi i zadań rozwojowych, towarzyszy klientowi w wyznaczaniu ważnych dla niego celów, odnajdywaniu wewnętrznych zasobów potrzebnych do ich realizacji oraz ustalaniu i wdrażaniu planów działań. Coach wspiera klienta w odkrywaniu i efektywnym wykorzystaniu osobistego potencjału, celem podnoszenia jakości życia.	https://www.izbacoachingu.com/coaching/czym-jest-coaching [dostęp: 31.10.2018]
7	Doradztwo personalne	Usługi w zakresie rekrutacji, doboru i selekcji personelu, usługi w zakresie wypożyczania personelu (outplacement), usługi outsourcingu kadrowego, usługi w zakresie planowania, projektowania i wdrażania systemów i procesów zarządzania zasobami ludzkimi, strategii kadrowej, zwiększania efektywności zasobów ludzkich, optymalizacji struktur kadrowych i systemów motywacyjnych.	https://pl.glosbe.com/pl/pl/doradztwo%20personalne [dostęp: 31.10.2018]
8	Doradztwo zawodowe	Uporządkowane i zaplanowane działania mające na celu wspieranie uczniów klas VII–VIII szkoły podstawowej i szkół ponadpodstawowych w procesie świadomego i samodzielnego podejmowania decyzji edukacyjnych, a także zawodowych.	Dziurkowska A., Skoryna M., Załoga E.: Wzorcowe rozwiązania organizacyjne funkcjonowania WSDZ dla szkoły podstawowej. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017, s. 14.
9	Działania w zakresie doradztwa zawodowego	Ogół zaplanowanych i systematycznych działań podejmowanych przez przedszkole, szkołę lub placówkę, których celem jest przygotowanie i wspieranie uczniów w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych. Działania te obejmują m.in. zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu, działania skierowane do rodziców i nauczycieli, współpracę z otoczeniem społeczno-gospodarczym.	Dziurkowska A., Skoryna M., Załoga E.: Wzorcowe rozwiązania organizacyjne funkcjonowania WSDZ dla szkoły podstawowej. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017, s. 14.
10	Informacja edukacyjno-zawodowa	Zbiory danych potrzebnych jednostce do podejmowania decyzji związanych z dalszym kształceniem i nabywaniem kwalifikacji; zbiory danych potrzebnych jednostce do podejmowania kolejnych decyzji zawodowych oraz związanych z zatrudnieniem. Zakres treści, metod i kanały przekazywanych informacji są dostosowane do etapu rozwoju zawodowego jednostki oraz rodzajów podejmowanych decyzji.	http://pppp.walbrzych.pl/pojecia-i-definicje-dotyczacedoradztwa-zawodowego [dostęp: 31.10.2018]
11	Job shadowing	Forma pobierania nauki i zbierania doświadczeń w zawodzie, polegająca na tym, że student lub stażysta przez cały dzień roboczy towarzyszy – jak cień – prowadzącemu go pracownikowi.	http://www.jobfitter.pl/slownik-hr/job-shadowing [dostęp: 31.10.2018]

12	Klub Integracji Społecznej (KIS)	Jednostka, której celem jest udzielenie pomocy osobom indywidualnym oraz ich rodzinom w odbudowywaniu i podtrzymywaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, w powrocie do pełnienia ról społecznych oraz w podniesieniu kwalifikacji zawodowych, jako wartości na rynku pracy. KIS działa na rzecz integrowania się osób o podobnych trudnościach i problemach życiowych. To jednostka pomagająca organizować się ludziom w grupy, podejmować wspólne inicjatywy i przedsięwzięcia w zakresie aktywizacji zawodowej, w tym zmierzające do tworzenia własnych miejsc pracy. KIS zostaje powołany przez jednostkę samorządu terytorialnego lub organizację pozarządową.	http://www.ekonomiaspoleczna.pl/x/602882 [dostęp: 31.10.2018]
13	Metody aktywizujące	Grupa metod nauczania, które charakteryzuje to, że w procesie kształcenia aktywność uczniów przewyższa aktywność nauczyciela. Stosowanie metod aktywizujących w procesie dydaktycznym sprzyja pogłębieniu zdobytej wiedzy, jej operatywności i trwałości. Dzieci muszą myśleć podczas wykonywania podjętych działań. Angażują się emocjonalnie; są aktywne w sferze percepcyjnej, ruchowej, werbalnej i emocjonalno- motywacyjnej. Wykorzystując metody aktywne, uczymy dzieci właściwych stosunków międzyludzkich, zrozumienia, tolerancji.	https://www.szkolnictwo.pl/index.php?id=PU6435Ltd . [dostęp: 31.10.2018]
14	Narzędzia diagnostyczne	Sposoby mające na celu: „rozpoznanie jakiegoś stanu rzeczy i jego tendencji rozwojowych na podstawie jego objawów, w oparciu o znajomość ogólnych prawidłowości”. Mogą mieć postać kwestionariuszy, testów czy aplikacji multimedialnych, gier interaktywnych, zawierających pytania, na podstawie których można generować wyniki, które interpretuje doradca zawodowy.	Ziemski S.: Problemy dobrej diagnozy, Warszawa 1973, s. 17
15	Ochotnicze Hufce Pracy	Państwowa jednostka budżetowa nadzorowana przez ministra właściwego do spraw pracy. OHP wykonują zadania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży w przedziale wiekowym 15-24 lata. Ponadto, realizują zadania w zakresie kształcenia oraz wychowania ludzi młodych pozostających w trudnej sytuacji materialnej.	http://psz.praca.gov.pl/faq/faq/-/asset_publisher/9MRQcZuqcWyF/content/921119-czym-zajmuja-sie-ochotnicze-hufce-pracy-ohp-/10240/pop_up?_101_INSTANCE_9MRQcZuqcWyF_viewMode=print [dostęp: 31.10.2018]
16	Orientacja zawodowa	Ogół działań o charakterze dydaktyczno-wychowawczym ukierunkowanych na kształtowanie u uczniów klas I–IV szkoły podstawowej pozytywnych i proaktywnych postaw wobec pracy i edukacji poprzez poznawanie i rozwijanie własnych zasobów oraz nabywanie wiedzy na temat zawodów i rynku pracy.	Dziurkowska A., Skoryna M., Załoga E.: Wzorcowe rozwiązania organizacyjne funkcjonowania WSDZ dla szkoły podstawowej. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017, s. 14
17	Poradnia Pedagogiczno-Psychologiczna	Udziela dzieciom i młodzieży pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w tym pomocy logopedycznej, a także prowadzi działania na rzecz wspierania rodziców i nauczycieli w wychowywaniu i kształceniu dzieci i młodzieży.	http://ppp.ostroleka.pl/?page_id=10 [dostęp: 31.10.2018]

18	Poradnictwo zawodowe	Usługa rynku pracy, realizowana przez powiatowe urzędy pracy i centra informacji i planowania kariery zawodowej działające w wojewódzkich urzędach pracy. Poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu pomocy przez pracownika urzędu pracy w rozwiązywaniu problemów zawodowych osób zgłaszających się po taką pomoc do urzędu. Pomoc może być świadczona w formie indywidualnego kontaktu pracownika urzędu z osobą potrzebującą pomocy lub za pośrednictwem łącza telefonicznego albo internetowego. W ramach usługi poradnictwa zawodowego pracownicy urzędu prowadzą również grupowe spotkania w formie warsztatów z osobami potrzebującymi pomocy.	http://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/poradnictwo-zawodowe [dostęp: 31.10.2018]
19	Pośrednictwo pracy	Polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym i innym osobom poszukującym pracy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników.	http://pup.ostrowiec.ibip.pl/public/?id=67324 [dostęp: 31.10.2018]
20	Pośrednik pracy	Zajmuje się pozyskiwaniem informacji o wolnych miejscach pracy telefonicznie lub przez bezpośrednie wizyty u pracodawców. Udziela informacji o wolnych miejscach pracy i możliwościach jej podjęcia. Negocjuje warunki pracy dla przyszłych pracowników oraz udziela pomocy pracodawcom w ustaleniu tych warunków. Promuje usługi pośrednictwa pracy; rejestruje w bazie komputerowej dane o wolnych stanowiskach pracy i kandydatach poszukujących zatrudnienia.	https://zielonalinia.gov.pl/upload/baza_zawodow/posrednik_pracy.doc [dostęp: 31.10.2018]
21	Potencjał osobisty	Możliwości jednostki m.in. w zakresie zdolności, umiejętności i cech psychofizycznych.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
22	Powiatowy Urząd Pracy	Jednostka organizacyjna samorządu powiatowego, podlegająca starostom/prezydentom miast. Odpowiedzialny jest za opracowanie i realizowanie programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych.	http://imw.projekty.solveo.pl/bazy/katalog-kompetencji/institucje-ryнку-pracy/publiczne-služby-zatrudnienia/powiatowe-urzędy-pracy [dostęp: 31.10.2018]
23	Predyspozycje psychofizyczne	Cechy osobowościowe, cechy charakteru oraz sprawności niezbędne do prawidłowego wykonywania zadań zawodowych.	https://londynek.net/jobs/hr/Sloownik+terminow+najczesciej+spotykanych+na+rynku+pracy+biuro,/jobs/hr/article-o?jdnews_id=2463639 [dostęp: 31.10.2018]
24	Predyspozycje zawodowe	Jest to „zawodowe powołanie” każdego człowieka. Są to cechy człowieka, które pozwalają mu na wykonywanie określonej pracy, wybranego przez niego zawodu. Na predyspozycje zawodowe składają się osobiste zainteresowania człowieka oraz jego kompetencje. Dzięki określeniu swoich predyspozycji zawodowych można określić swoje realne cele w życiu zawodowym.	http://www.instsani.pl/998/pr edyspozycje-zawodowe [dostęp: 31.10.2018]
25	Preorientacja zawodowa	Ogół działań o charakterze wychowawczym, podejmowanych przez nauczycieli i rodziców, ukierunkowanych na zbliżanie dzieci w wieku przedszkolnym do środowiska pracy.	Dziurkowska A., Skoryna M., Załoga E.: Wzorcowe rozwiązania organizacyjne funkcjonowania WSDZ dla szkoły podstawowej. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017, s. 14

26	Program outplacementowy	Zwolnienia monitorowane – jest to program polegający na udzieleniu pomocy oraz wsparcia zwalnianym pracownikom w poszukiwaniu nowych możliwości zatrudnienia. Czasem nazywany jest systemem łagodnych zwolnień. Program ten umożliwia zanalizowanie dotychczasowej ścieżki kariery zawodowej, wyciągnięcie wniosków i zaplanowanie kolejnych kroków w dążeniu do zmiany stanowiska lub miejsca pracy. Outplacement służy również jako kompleksowy system wsparcia pracodawcy w przeprowadzaniu indywidualnych lub grupowych zwolnień pracowników.	https://mfiles.pl/pl/index.php/Outplacement [dostęp: 31.10.2018]
27	Publiczne Służby Zatrudnienia	Organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.	https://www.infor.pl/prawo/b ezrobotny/institucje-ryнку-pracy/685351,Czym-sa-publiczne-služby-zatrudnienia.html [dostęp: 31.10.2018]
28	Rekonwersja kadr	Ogół przedsięwzięć podejmowanych wobec żołnierzy zawodowych i byłych żołnierzy zawodowych w zakresie przekwalifikowania, przyuczenia do zawodu, doradztwa zawodowego, odbywania praktyk zawodowych i pośrednictwa pracy, mających na celu przygotowanie tych żołnierzy do podjęcia zatrudnienia po zwolnieniu ze służby wojskowej. Pomocą tą obejmuje się również małżonków i dzieci żołnierzy, którzy zaginęli lub zginęli w związku z wykonywaniem zadań służbowych. Celem rekonwersji kadr jest reintegracja zawodowa osób zwolnionych ze służby wojskowej z cywilnym środowiskiem pracy.	http://czestochowa.wku.wp.mil.pl/pl/1100.html [dostęp: 31.10.2018]
29	Rekrutacja (nabór)	Pozyskiwanie przez przedsiębiorstwo zainteresowanych do pracy w takiej liczbie, by umożliwić przeprowadzenie w późniejszym etapie racjonalnej selekcji. Stanowi ona podstawę określenia planu personelu.	https://mfiles.pl/pl/index.php/Rekrutacja [dostęp: 31.10.2018]
30	Restrukturyzacja zatrudnienia	Nowoczesne, radykalne, gruntowne zmiany dokonywane w przedsiębiorstwie, obejmujące istotne obszary aktywności gospodarczej, które mają na celu poprawę skuteczności i efektywności jego działania, struktury oraz zasad funkcjonowania.	https://mfiles.pl/pl/index.php/Rodzaje_restrukturyzacji [dostęp: 31.10.2018]
31	Szkolny Ośrodek Kariery (SzOK)	Funkcjonuje w placówkach systemu oświaty, gdzie uczniowie mogą skorzystać ze wsparcia doradcy zawodowego, m.in. w zakresie świadomego planowania własnej ścieżki edukacyjnej i zawodowej, aktywnego poszukiwania pracy. Służy temu baza multimedialna i zgromadzona informacja o zawodach i rynku usług edukacyjnych. Na początku SzOK-i powstawały w ramach akcji Fundacji „Perspektywy”. W latach 2003-2005 SzOK-i tworzone były z grantów udzielonych na ten cel przez Ministerstwo Gospodarki i Pracy.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki, na postawie: Wieczorek G.: Szkolny Ośrodek Kariery jako element wewnątrzszkolnego systemu poradnictwa zawodowego. Prace naukowe AJD. Pedagogika 17, 2008, s. 245– 255
32	Szkolny Punkt Informacji i Kariery (SPInKa, SZPiK)	Miejsce w szkole, w którym można skorzystać ze wsparcia doradcy zawodowego i zbadać swój potencjał zawodowy, przygotować plan rozwoju własnej kariery zawodowej i dalszej edukacji (...) SPInKa jest wyposażona w materiały informacyjne (...), narzędzia do badania predyspozycji zawodowych (...), scenariusze zajęć i materiały do pracy z uczniami (dla nauczycieli).	https://www.zselek.pl/spinka/702-szkolny-punkt-informacji-i-kariery-spinka [dostęp: 31.10.2018]

33	Technologie informacyjno-komunikacyjne	Pod pojęciem technologii informacyjnych i komunikacyjnych (w skrócie TIK, z ang. Information and communication technologies (ICT), zwane zamiennie technologiami informacyjno-telekomunikacyjnymi, technikami informacyjnymi lub teleinformatycznymi) kryje się rodzina technologii przetwarzających, gromadzących i przesyłających informacje w formie elektronicznej.	http://konferencje.frse.org.pl/TIK/article/Definicje/lang:pl [dostęp: 31.10.2018]
34	Testy psychologiczne	Jest (procedurą, narzędziem, zbiorem), który umożliwia sformułowanie obiektywnej i trafnej diagnozy jednostki w zakresie, który jest przedmiotem badania.	https://www.jobs.pl/poradniki/definicja-testow [dostęp: 31.10.2018]
35	Testy zawodoznawcze	Zbiór pytań lub zadań służący np. określeniu predyspozycji zawodowych, zdolności, zainteresowań w kontekście wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
36	Warsztaty Terapii Zajęciowej	Stanowią wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo placówkę stwarzającą osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Warsztat nie jest placówką samodzielną, ale stanowi część większej struktury organizacyjnej wyposażonej w osobowość prawną lub posiadającej zdolność do czynności prawnych. Warsztaty mogą być organizowane przez fundacje, stowarzyszenia lub przez inne podmioty.	http://www.niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=article&id=10&print=1 [dostęp: 31.10.2018]
37	Wewnątrzszkolny system doradztwa zawodowego (WSDZ)	Celowe, uporządkowane i wzajemnie powiązane działania związane z doradztwem zawodowym podejmowane przez daną szkołę lub placówkę.	Dziurkowska A., Skoryna M., Załoga E.: Wzorcowe rozwiązania organizacyjne funkcjonowania WSDZ dla szkoły podstawowej. Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2017, s. 14
38	Wizyta studyjna	Krótkie spotkanie (3-5 dniowe), w małej grupie (10-15 osób), specjalistów z różnych krajów europejskich, pracujących na co dzień w podobnych obszarach edukacji ogólnej lub kształcenia i doskonalenia zawodowego.	https://www.frse.org.pl/wp-content/uploads/2016/05/LLP_WS_05112010.pdf [dostęp: 31.10.2018]
39	Wojewódzki Urząd Pracy	Jednostka organizacyjna samorządu województwa, podlegająca i działająca z ramienia Marszałka województwa. Odpowiedzialne są m.in. za określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy (m.in. poprzez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz rynku pracy).	http://imw.projekty.solveo.pl/bazy/katalog-kompetencji/instytucje-ryнку-pracy/publiczne-služby-zatrudnienia/województwie-urzedu-pracy [dostęp: 31.10.2018]
40	Zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego	Zajęcia grupowe organizowane dla uczniów klasy VII i VIII szkoły podstawowej, branżowej szkoły I stopnia, liceum ogólnokształcącego i technikum.	http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001675/O/D20181675.pdf [dostęp: 31.10.2018]
41	Zakład Aktywności Zawodowej	Wyodrębniona organizacyjnie i finansowo jednostka tworzona w celu zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności i osób zaliczonych do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności, u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną.	http://www.niepelnosprawni.gov.pl/p,73,zaklady-aktywnosci-zawodowej [dostęp: 31.10.2018]
42	Zarządzanie Zasobami Ludzkimi (ZZL)	Działania organizacji związane z pozyskiwaniem, rozwojem i utrzymaniem siły roboczej działającej efektywnie.	https://mfiles.pl/pl/index.php/Zarz%C4%85dzanie_zasobami_ludzkimi [dostęp: 31.10.2018]

43	Zespół ds. Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności	Instytucja orzekająca o niepełnosprawności. Są to: Powiatowe/miejskie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności – jako pierwsza instancja, Wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności – jako druga instancja;	https://e-prawnik.pl/artykuly/jak-orzeka-sie-o-niepelnosprawnosci.html [dostęp: 31.10.2018]
44	Zespół wypalenia zawodowego	Zjawisko spowodowane przez długotrwały stres związany z pracą, który przewyższa indywidualne możliwości radzenia sobie z nim. Charakterystyczne dla wypalenia są wyczerpanie fizyczne, emocjonalne i psychiczne, cynizm, deprecjacja swoich dokonań i możliwości związanych z wykonywaną pracą oraz obniżona efektywność.	http://job-burnout.eu/definicja-wypalenie-zawodowe [dostęp: 31.10.2018]

ZASTOSOWANIE INFORMACJI O ZAWODACH

Wsparcie dla pracowników i klientów instytucji rynku pracy w zakresie:

- skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, pracy/zatrudnienia,
- nabywania nowych lub rozszerzania już posiadanych kompetencji zawodowych,
- zmiany kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami rynku pracy,
- dopasowywania treści szkoleń kontraktowanych przez urzędy pracy do potrzeb rynku pracy.

Wsparcie dla różnych grup interesariuszy w zakresie:

- poradnictwa i doradztwa zawodowego,
- tworzenia i aktualizacji ofert szkoleniowych dla rynku pracy,
- dostosowania oferty kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy,
- tworzenia i aktualizacji opisów stanowisk pracy,
- przygotowania lub aktualizacji opisu kwalifikacji rynkowych wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.