

Funkcjonowanie doradztwa i poradnictwa zawodowego na Dolnym Śląsku

Raport wstępny: uwarunkowania formalnoprawne.

Stan na 28.11.2024 r.

Opracowała: Katarzyna Pająk-Załęska

str. 1/71

Spis treści

Wstęp	3
1. Niuanse definicyjne pojęć doradztwo zawodowe oraz poradnictwo zawodowe	4
1.1. Doradztwo zawodowe	5
1.2. Poradnictwo zawodowe	8
2. Formalnoprawne podstawy funkcjonowania systemu doradztwa i poradnictwa zawodowego w Polsce	9
2.1. Instytucje rynku pracy	9
2.2. Doradztwo zawodowe w kształceniu formalnym	27
2.3. Doradztwo zawodowe na wolnym rynku	32
3. Badania w obszarze doradztwa i poradnictwa zawodowego	33
3.1. Monitoring losów absolwentów	34
3.2. Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych (ELA)	39
3.3. Badanie prowadzone w ramach sieci doradców zawodowych	48
3.4. Badanie dotyczące zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim	50
4. Sytuacja doradztwa i poradnictwa na Dolnym Śląsku	51
4.1. Instytucje rynku pracy	53
4.2. Ochotnicze Hufce Pracy	57
4.3. Agencje zatrudnienia	61
4.4. Instytucje szkoleniowe	62
4.5. Szkolnictwo	64
4.6. Szkolnictwo wyższe	66
4.7. Doradztwo zawodowe na wolnym rynku	67
Podsumowanie	68
Źródła:	70

Wstęp

Poradnictwo zawodowe oraz doradztwo zawodowe stanowią kluczowe obszary wsparcia w procesie rozwoju edukacyjno-zawodowego, obejmując zarówno dzieci i młodzież, jak i osoby dorosłe. Pomimo częstego stosowania tych terminów zamiennie, ich znaczenie różni się zarówno w zakresie grupy docelowej, jak i w obszarze formalno-prawnym. Doradztwo zawodowe skupia się głównie na działaniach skierowanych do uczniów w ramach systemu edukacji formalnej, wspierając ich w świadomym planowaniu ścieżki kariery. Z kolei poradnictwo zawodowe adresowane jest do osób dorosłych, które znajdują się na etapie poszukiwania pracy, przekwalifikowania zawodowego bądź planowania dalszego rozwoju zawodowego. Oba obszary działalności regulowane są przez odrębne przepisy prawne i realizowane przez różnorodne instytucje, takie jak szkoły, publiczne służby zatrudnienia, poradnie psychologiczno-pedagogiczne czy agencje zatrudnienia.

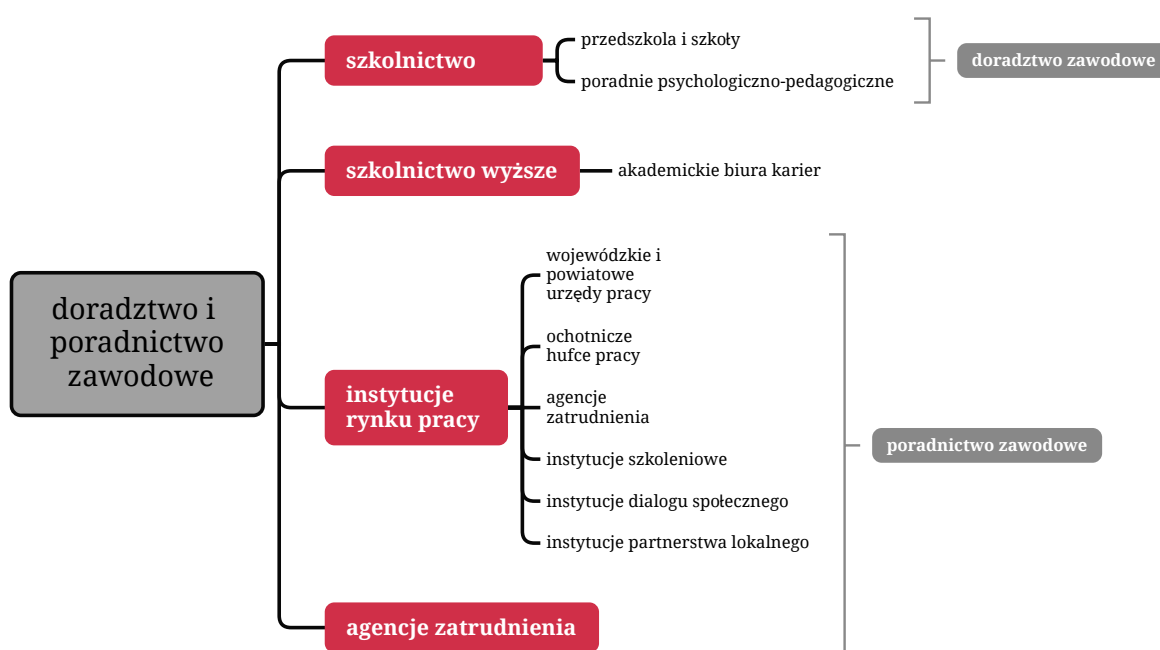
Przedmiotem niniejszego opracowania jest analiza funkcjonowania systemów doradztwa i poradnictwa zawodowego w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem województwa dolnośląskiego. Omówiono podstawy formalnoprawne oraz strukturalne ramy działania instytucji odpowiedzialnych za wsparcie zawodowe, wskazując na ich rolę w procesie kształtowania kompetencji edukacyjnych i zawodowych różnych grup społecznych. Analizie poddano również kluczowe wyzwania, takie jak konieczność rozwoju narzędzi monitorowania losów absolwentów czy diagnozowania potrzeb rynku pracy.

Rozważania prowadzone w niniejszym opracowaniu mają na celu ukazanie istotnych zależności między dynamicznie zmieniającymi się wymaganiami rynku pracy a skutecznością funkcjonujących mechanizmów wsparcia zawodowego. Podkreślono także znaczenie doskonalenia metodologii pracy oraz wzmacniania współpracy międzyinstytucjonalnej jako kluczowych elementów pozwalających na efektywne wspieranie różnych grup społecznych w procesie podejmowania świadomych decyzji edukacyjno-zawodowych.

1. Niuanse definicyjne pojęć *doradztwo zawodowe* oraz *poradnictwo zawodowe*

Pojęcia „poradnictwo zawodowe” oraz „doradztwo zawodowe” niejednokrotnie używane są zamiennie, przez co granica pomiędzy poszczególnymi znaczeniami zaciera się. O ile doradztwo zawodowe kierowane jest raczej do uczniów funkcjonujących w obszarze edukacji formalnej, o tyle poradnictwo dedykowane jest osobom dorosłym, które zakończyły etap edukacji formalnej, które poszukują pracy lub planują się przebranżowić. W działaniach tych wyłączeni są studenci, dla których dedykowaną instytucją wsparcia w obszarze poradnictwa są akademickie biura karier.

Drugą istotną różnicą pomiędzy tymi pojęciami jest fakt, że oba one zostały prawnie zdefiniowane w dwóch osobnych aktach prawnych, co również wskazuje na słuszność ich rozłącznego rozumienia. System doradztwa i poradnictwa zawodowego, funkcjonujący w Polsce, można przedstawić jak na rysunku poniżej.



Źródło: opracowanie własne

W obu obszarach, to jest zarówno w obszarze doradztwa jak i poradnictwa, usługi doradcze oferują doradcy zawodowi. Podstawową różnicą pomiędzy doradcami pracującymi w obszarze szkolnictwa, a poza nim, jest konieczność posiadania przygotowania pedagogicznego przez osoby pracujące w szkołach. Działalność doradcy zawodowego polega na udzielaniu porad i informacji indywidualnych w formach stacjonarnych i na odległość, jak również prowadzenie zajęć grupowych. Doradca zawodowy dostarcza również 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. Praca doradcy polega na diagnozowaniu potrzeb klienta, planowaniu oraz koordynowaniu realizacji działań w zakresie informacji edukacyjno-zawodowej i doradztwa zawodowego, organizowaniu i prowadzeniu zajęć indywidualnych i grupowych dla dzieci i młodzieży, dostosowanych specyfiką do ich wieku i etapu rozwoju, w tym preorientacji zawodowej, orientacji zawodowej i działań w zakresie doradztwa zawodowego, prowadzeniu indywidualnego poradnictwa zawodowego (również na odległość), analizowaniu dokumentów i wyników specjalistycznych badań lekarskich oraz testów psychologicznych i pedagogicznych, monitorowaniu oraz analizowaniu rynku pracy i edukacji, a także budowaniu zbioru informacji edukacyjnej i zawodowej udostępnianej w czasie spotkań indywidualnych i zajęć grupowych, udzielaniu pomocy pracodawcom w sytuacjach związanych z rekrutacją na stanowiska wymagające specjalnych predyspozycji psychofizycznych lub z procesami restrukturyzacji zatrudnienia.

1.1. Doradztwo zawodowe

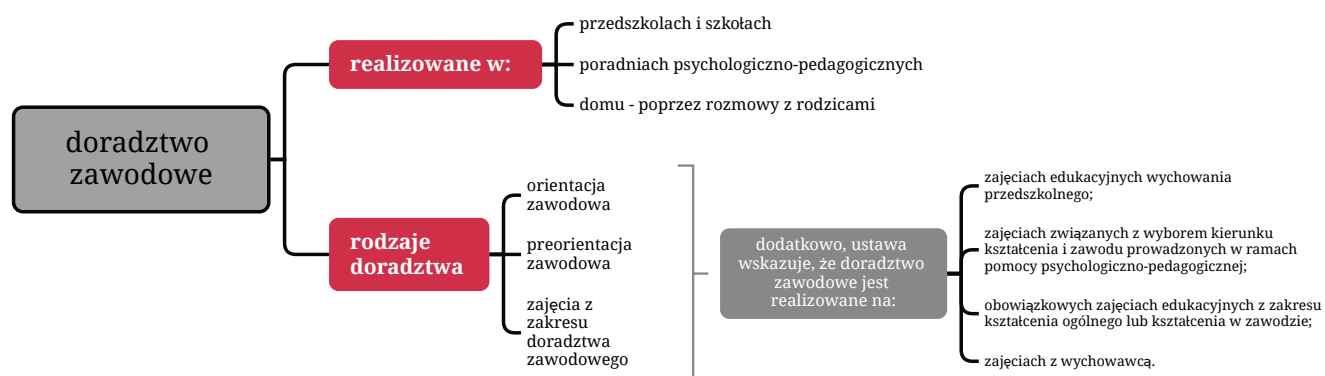
Doradztwo zawodowe zostało uregulowane w ustawie z dnia 16 grudnia 2016 Prawo Oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59) i jest realizowane w przedszkolach, szkołach, poradniach psychologiczno-pedagogicznych jak również w domach uczniów- poprzez rozmowy z rodzicami.

Ustawa ta wskazuje na określone rodzaje doradztwa świadczonego w zależności od etapu edukacyjnego.

doradztwo zawodowe - jest realizowane w przedszkolach, szkołach, poradniach psychologiczno-pedagogicznych jak również w domu - poprzez rozmowy z rodzicami.

Doradztwo zawodowe realizowane jest poprzez:

- zajęcia edukacyjne w placówkach wychowania przedszkolnego;
- obowiązkowe zajęcia edukacyjne z zakresu kształcenia ogólnego lub kształcenia w zawodzie;
- zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzonych w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej;
- zajęcia z wychowawcą.



W oparciu o ustawę, wyróżnić można następujące rodzaje doradztwa:

- preorientacja zawodowa - dedykowana dla przedszkoli, oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych form wychowania przedszkolnego, która ma na celu

wstępne zapoznanie dzieci z wybranymi zawodami oraz pobudzanie i rozwijanie ich zainteresowań oraz uzdolnień.

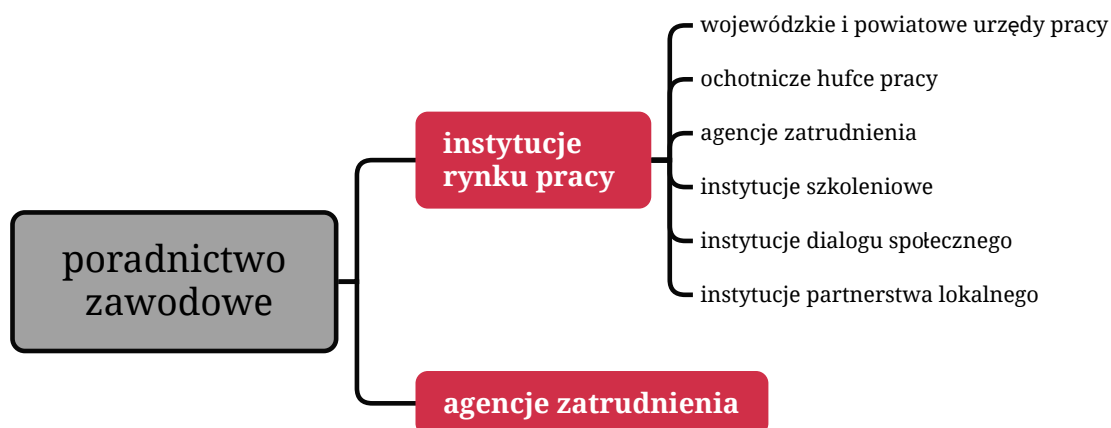
- orientacja zawodowa- realizowana w klasach I-VI szkół podstawowych, która ma na celu dalsze zapoznawanie uczniów z wybranymi zawodami, kształtowanie pozytywnych postaw wobec pracy i edukacji oraz pobudzanie, rozpoznawanie i rozwijanie ich zainteresowań jak również uzdolnień.
- zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego- dla klas VII i VIII szkół podstawowych oraz określonych szkół ponadpodstawowych mają za zadanie przygotować uczniów do wybrania ścieżki zawodowej, co można rozumieć zarówno

Kwalifikacje do zajmowania stanowiska nauczyciela doradcy zawodowego w klasach VII i VIII szkół podstawowych, branżowych szkołach I stopnia, liceach ogólnokształcących i technikach, z wyjątkiem szkół podstawowych dla dorosłych i liceów ogólnokształcących dla dorosłych, posiada osoba, która ukończyła studia (I i II stopnia lub jednolite magisterskie) w zakresie doradztwa zawodowego lub ukończyła studia podyplomowe z zakresu doradztwa zawodowego. W obu przypadkach osoba taka powinna mieć również ukończone przygotowanie pedagogiczne.

Osobną przestrzenią realizacji zadań z zakresu doradztwa zawodowego są poradnie psychologiczno-pedagogiczne. Zasady działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych regulują przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013 r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U. poz. 199 oraz z 2017 r. poz. 1647). Prowadzenie publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych należy do zadań oświatowych powiatów. Organ prowadzący poradnię określa rejon jej działania. Do podstawowych działań poradni należy wspieranie dzieci i młodzieży wymagających pomocy psychologiczno-pedagogicznej lub pomocy w wyborze kierunku kształcenia i zawodu oraz w planowaniu kształcenia i kariery zawodowej.

1.2. Poradnictwo zawodowe

Poradnictwo zawodowe zostało opisane ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001). Definiowane jest jako udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, a także na przygotowywaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy.



Działalność instytucji w obszarze poradnictwa zawodowego powinno również polega na udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy oraz we wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych.

poradnictwo zawodowe jest to udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, a także na przygotowywaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy

Poradnictwo zawodowe jako obszar działalności instytucji publicznych, jest realizowane przez powiatowe urzędy pracy. Wsparcia w zakresie doradztwa zawodowego udziela osoba pracująca w zawodzie doradcy zawodowego. Od osoby zatrudnionej na stanowisku doradca

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

2. Formalnoprawne podstawy funkcjonowania systemu doradztwa i poradnictwa zawodowego w Polsce

Formalnopravne uwarunkowania funkcjonowania systemu doradztwa i poradnictwa zawodowego obejmują przede wszystkim kwestie zapisane w aktach prawnych: ustawach i rozporządzeniach. Poniżej zostaną przedstawione poszczególne elementy systemu doradztwa i poradnictwa z perspektywy zapisów aktów prawnych i komentarzy jurysprudencji. Przedstawienie formalne systemu umożliwia osadzenie go w ramach funkcjonowania w terenie i pokazuje obraz jaki został nakreślony ręką ustawodawcy. W dalszych analizach można prześledzić realizację poszczególnych zadań ustawowych z zakresu omawianego obszaru, jednak działania takie będą wymagały pozyskania głębszych danych aniżeli publicznie dostępne rejestry.

2.1. Instytucje rynku pracy

Działalność instytucji rynku pracy jest regulowana przez ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2024 poz. 745). Zgodnie z zapisami ustawy, instytucje rynku pracy działają w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Instytucje rynku pracy działają na rzecz:

- pełnego i produktywnego zatrudnienia;
- rozwoju zasobów ludzkich;

- osiągnięcia wysokiej jakości pracy;
- wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej;
- zwiększania mobilności na rynku pracy.

Do wskazanych w ustawie instytucji rynku pracy, realizujących zadania w niej wskazane, należą:

- publiczne służby zatrudnienia;
- Ochotnicze Hufce Pracy;
- agencje zatrudnienia;
- instytucje szkoleniowe;
- instytucje dialogu społecznego;
- instytucje partnerstwa lokalnego.

Na publiczne służby zatrudnienia składają się organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, wojewódzkimi urzędami pracy oraz ministerstwem właściwym do spraw rynku pracy. Ochotnicze Hufce Pracy to państwowa jednostka wyspecjalizowana w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności zagrożonej wykluczeniem społecznym jak również osób bezrobotnych do 25 roku życia. Do agencji zatrudnienia należą podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej. Instytucje szkoleniowe z kolei to publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Do instytucji dialogu społecznego na rynku pracy należą organizacje (związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców/bezrobotnych/pozarządowe) jeżeli w ich statucie znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Instytucja partnerstwa lokalnego to grupa instytucji realizujących przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy na podstawie zawartej między sobą umowy.

2.1.1. Publiczne służby zatrudnienia

Działalność publicznych służb zatrudnienia obejmuje organy zatrudnienia, w skład których wchodzi:

- Minister właściwy do spraw pracy,
- wojewodowie,
- marszałkowie województw,
- starostowie.

Minister właściwy do spraw pracy - do ogólnych zadań, na rzecz rynku pracy, ministra właściwego do spraw rynku należą:

- Przygotowywanie i koordynację realizacji Krajowego Planu Działań;
- Koordynację publicznych służb zatrudnienia,
- Zapewnianie jednolitości stosowania prawa, w szczególności przez udzielanie wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów ustawy;
- Sporządzanie i przedkładanie Radzie Ministrów, okresowych sprawozdań z realizacji Krajowego Planu Działań;
- Planowanie i realizowanie we współpracy z ministrem właściwym do spraw rozwoju regionalnego zadań w zakresie promocji zatrudnienia, w tym przeciwdziałania bezrobociu, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, realizowanych przez instytucje rynku pracy wynikających z programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, w zakresie należącym do kompetencji ministra właściwego do spraw pracy;
- Dążenie do uzyskania wysokiego poziomu i rozwoju zasobów ludzkich, realizację zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym, w szczególności ustalanie, w porozumieniu z Radą Rynku Pracy, priorytetów, wzoru podziału środków KFS i planu ich wydatkowania,
- Wprowadzanie i rozwijanie w publicznych służbach zatrudnienia systemów teleinformatycznych zapewniających spójny system obsługi rynku pracy oraz prowadzenie i udostępnianie internetowej bazy ofert pracy.

Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego realizuje zadania z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw, jak również pełni funkcję koordynatora publicznych służb zatrudnienia.

Wojewoda

Wojewoda sprawuje nadzór nad realizacją zadań wykonywanych przez marszałka województwa lub starostę, wojewódzkie lub powiatowe urzędy pracy, oraz inne podmioty (jednostki kontrolowane), w szczególności w zakresie:

- sposobu prowadzenia przez urzędy pracy usług rynku pracy (pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, organizacja szkoleń)
- realizowania przez podmioty, którym udzielono akredytacji, zobowiązań wynikających z ustawy oraz umowy akredytacyjnej;
- spełniania wymogów kwalifikacyjnych określonych dla dyrektorów i pracowników urzędów pracy;
- przestrzegania zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy;
- prawidłowości zlecenia realizacji zadań i usług rynku pracy lub zlecenia działań aktywizacyjnych;
- kontroli realizacji innych zadań, wynikających z ustawy, wykonywanych przez samorząd terytorialny lub inne podmioty.

Do zadań wojewody należy również:

1. Organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników urzędu wojewódzkiego oraz wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy;
2. Wydawanie zezwoleń na pracę cudzoziemców. Wojewoda, po zasięgnięciu opinii marszałka województwa oraz wojewódzkiej rady rynku pracy, ustala kryteria wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców.
3. Realizacja zadań organu wyższego stopnia w postępowaniu administracyjnym w sprawach dotyczących świadczeń z tytułu bezrobocia.

Samorząd województwa

Samorząd województwa zajmuje się m.in.:

- określaniem i koordynowaniem regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy;
- podziałem posiadanych środków Funduszu Pracy;
- realizacją zadań związanych z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS);
- opracowaniem badań i analiz rynku pracy;
- współdziałanie z wojewódzką radą rynku pracy w określaniu i realizacji regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich;
- programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego;
- koordynowaniem na terenie województwa realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy;
- inicjowanie i realizowanie: projektów pilotażowych, programów regionalnych i ich realizowanie,
- zlecanie działań aktywizacyjnych;
- opracowaniem, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa;
- współpracą z ministrem właściwym do spraw pracy w zakresie opracowywania, gromadzenia i aktualizowania informacji zawodowych o charakterze ogólnokrajowym; z powiatowymi urzędami pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży; organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy;
- przetwarzaniem informacji o bezrobotnych i poszukujących pracy korzystających z pomocy określonej w ustawie;

Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) jest jednostką organizacyjną samorządu województwa. Do zadań WUP z zakresu rynku pracy, należą działania w zakresie:

- polityki rynku pracy i rozwój zasobów ludzkich
 - określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy;
 - współdziałanie z wojewódzką radą rynku pracy w określaniu i realizacji regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich;
- programów aktywizacji zawodowej
 - koordynowanie na terenie województwa realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy;
- podziale środków Funduszu Pracy
 - podział posiadanych środków Funduszu Pracy, w tym realizacja zadań związanych z KFS, w szczególności podział środków KFS pomiędzy powiatowe urzędy pracy;
- zadań finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego
 - programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego;
- badań i analizy rynku pracy
 - opracowywanie badań i analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
- przeciwdziałania skutkom planowanych zwolnień
 - inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
- przepływem pracowników między państwami
 - realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami;

- realizowanie zadań związanych z międzynarodowym przepływem pracowników, wynikających z odrębnych przepisów, umów międzynarodowych i innych porozumień zawartych z partnerami zagranicznymi;
- realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw;
- poradnictwem oraz informacjami zawodowymi
 - świadczenie poradnictwa zawodowego oraz jego koordynowanie w publicznych służbach zatrudnienia na terenie województwa;
 - opracowywanie, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa, w tym współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy w zakresie opracowywania, gromadzenia i aktualizowania informacji zawodowych o charakterze ogólnokrajowym;
- szkoleniami
 - organizowanie, prowadzenie i finansowanie szkoleń pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy;
 - współpraca na terenie województwa z powiatowymi urzędami pracy w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży;
 - dopasowaniem kształcenia do potrzeb rynku pracy
 - współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy;
- tworzeniem rejestrów i wydawaniem certyfikatów
 - prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia oraz wydawanie certyfikatów o dokonaniu wpisu do rejestru agencji zatrudnienia;
 - współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy w zakresie tworzenia rejestrów centralnych;
 - udzielanie informacji o możliwościach i zakresie pomocy określonej w wyżej wymienionej ustawie i świadczonej przez publiczne służby zatrudnienia.

Samorząd powiatu

Do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy m.in.:

- opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych, o której mowa w odrębnych przepisach;
- pozyskiwanie i gospodarowanie środkami finansowymi na realizację zadań z zakresu aktywizacji lokalnego rynku pracy;
- udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe;
- udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe;
- kierowanie bezrobotnych do realizatora działań aktywizacyjnych, któremu marszałek województwa zlecił wykonanie działań aktywizacyjnych;
- realizacja zadań związanych z KFS;
- rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy;
- inicjowanie, organizowanie i finansowanie usług i instrumentów rynku pracy;
- inicjowanie, organizowanie i finansowanie szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych;
- opracowywanie badań, analiz i sprawozdań, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, oraz dokonywanie ocen dotyczących rynku pracy na potrzeby powiatowej rady rynku pracy oraz organów zatrudnienia;
 - inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
 - współdziałanie z powiatowymi radami rynku pracy w zakresie promocji zatrudnienia oraz wykorzystania środków Funduszu Pracy;
 - współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy i informacji o usługach poradnictwa zawodowego, szkoleniach, przygotowaniu zawodowym

- dorosłych, stażach, organizacji robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych, realizacji Programu Aktywizacja i Integracja;
- współpraca z wojewódzkimi urzędami pracy w zakresie świadczenia podstawowych usług rynku pracy, w tym w opracowywaniu i aktualizacji informacji zawodowych;
 - przyznawanie i wypłacanie zasiłków oraz innych świadczeń z tytułu bezrobocia;
 - wydawanie decyzji o:
 - uznaniu lub odmowie uznania danej osoby za bezrobotną oraz utracie statusu bezrobotnego,
 - przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu lub wznowieniu wypłaty oraz utracie lub pozbawieniu prawa do zasiłku, stypendium i innych finansowanych z Funduszu Pracy świadczeń niewynikających z zawartych umów,
 - obowiązku zwrotu nienależnie pobranego zasiłku, stypendium, innych nienależnie pobranych świadczeń lub kosztów szkolenia i przygotowania zawodowego dorosłych finansowanych z Funduszu Pracy,
 - odroczeniu terminu spłaty, rozłożeniu na raty lub umorzeniu części albo całości nienależnie pobranego świadczenia udzielonego z Funduszu Pracy, należności z tytułu zwrotu refundacji lub przyznanych jednorazowo środków;
 - realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw;
 - realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami;
 - badanie i analizowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca lub postępowaniem o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy;
 - realizowanie zadań związanych z podejmowaniem przez cudzoziemców pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
 - organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników powiatowego urzędu pracy;

- opracowywanie i realizowanie indywidualnych planów działania;
- realizowanie projektów w zakresie promocji zatrudnienia, w tym przeciwdziałania bezrobociu, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, wynikających z programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Pracy;
- inicjowanie i realizowanie badań i analiz wykorzystywanych w działaniach prowadzonych przez urzędy pracy;
- organizacja i realizowanie programów specjalnych;
- realizowanie programów regionalnych na podstawie porozumienia zawartego z wojewódzkim urzędem pracy;
- przetwarzanie informacji o bezrobotnych, poszukujących pracy i cudzoziemcach zamierzających wykonywać lub wykonujących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy w zakresie tworzenia rejestru centralnego;
- inicjowanie i realizowanie projektów pilotażowych;
- inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form aktywizacji, o których mowa w ustawie, do osób niezarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy.

Zadania, o których mowa powyżej są wykonywane przez powiatowe urzędy pracy wchodzące w skład powiatowej administracji zespolonej. Powiatowy urząd pracy jest jednostką organizacyjną samorządu powiatu. Do zadań powiatowych urzędów pracy należą:

- przeciwdziałanie bezrobociu
 - udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe;
 - organizowanie i finansowanie szkoleń osobom bezrobotnym i poszukującym pracy;
 - opracowywanie i realizowanie indywidualnych planów działania;

- udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe;
- rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy;
- przyznawanie i wypłacanie zasiłków oraz innych świadczeń z tytułu bezrobocia;
- obsługa bieżąca środków z Funduszu Pracy
 - inicjowanie, organizowanie i finansowanie usług i instrumentów rynku pracy;
 - inicjowanie, organizowanie i finansowanie szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych;
 - odroczeniu terminu spłaty, rozłożeniu na raty lub umorzeniu części albo całości nienależnie pobranego świadczenia udzielonego z Funduszu Pracy, należności z tytułu zwrotu refundacji lub przyznanych jednorazowo środków oraz innych świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy;
- wydawanie decyzji
 - o uznaniu lub odmowie uznania danej osoby za bezrobotną oraz utracie statusu bezrobotnego;
 - o przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu lub wznowieniu wypłaty oraz utracie lub pozbawieniu prawa do zasiłku, stypendium i innych finansowanych z Funduszu Pracy świadczeń niewynikających z zawartych umów;
 - o obowiązku zwrotu nienależnie pobranego zasiłku, stypendium, innych nienależnie pobranych świadczeń lub kosztów szkolenia i przygotowania zawodowego dorosłych finansowanych z Funduszu Pracy;
 - o odroczeniu terminu spłaty, rozłożeniu na raty lub umorzeniu części albo całości nienależnie pobranego świadczenia udzielonego z Funduszu Pracy, należności z tytułu zwrotu refundacji lub przyznanych jednorazowo środków oraz innych świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy;
- polityka rynku pracy i rozwój zasobów ludzkich
 - współdziałanie z powiatowymi radami rynku pracy w zakresie promocji zatrudnienia oraz wykorzystania środków Funduszu Pracy;

- współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy i informacji o usługach poradnictwa zawodowego, szkoleniach, przygotowaniu zawodowym dorosłych, stażach, organizacji robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych, realizacji Programu Aktywizacja i Integracja oraz zatrudnienia socjalnego na podstawie przepisów o zatrudnieniu socjalnym;
- aktywizacja zawodowa
 - opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych;
 - pozyskiwanie i gospodarowanie środkami finansowymi na realizację zadań z zakresu aktywizacji lokalnego rynku pracy, w tym udzielanie informacji o możliwościach i zakresie pomocy określonej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
 - kierowanie bezrobotnych do udziału w programach aktywizacyjnych (np. Program Aktywizacja i Integracja, program specjalny, program regionalny);
 - realizacja zadań związanych z KFS, w szczególności udzielanie pomocy pracodawcom poprzez finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy;
- zadania finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego
 - realizowanie projektów w zakresie promocji zatrudnienia, w tym przeciwdziałania bezrobociu, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, wynikających z programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Pracy;
- badania i analizy rynku pracy
 - opracowywanie badań, analiz i sprawozdań, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz dokonywanie ocen dotyczących rynku pracy na potrzeby powiatowej rady rynku pracy oraz organów zatrudnienia;

- przeciwdziałanie skutkom planowanych zwolnień
 - inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
- przepływ pracowników między państwami
 - realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw oraz państw, z którymi Rzeczpospolita Polska zawarła dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym, w zakresie świadczeń dla bezrobotnych, w tym realizowanie decyzji;
 - realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami, w szczególności przez:
 - realizowanie działań sieci EURES we współpracy z ministrem właściwym do spraw pracy, samorządami województw oraz innymi podmiotami uprawnionymi do realizacji działań sieci EURES;
 - realizowanie zadań związanych z udziałem w partnerstwach transgranicznych EURES na terenie działania tych partnerstw;
 - badanie i analizowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca lub postępowaniem o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, w tym realizowanie zadań związanych z podejmowaniem przez cudzoziemców pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
 - przetwarzanie informacji o bezrobotnych, poszukujących pracy i cudzoziemcach zamierzających wykonywać lub wykonujących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- tworzenie rejestrów
 - współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy w zakresie tworzenia rejestrów centralnych

Na krótkie przedstawienie zasługuje wspomniana wyżej sieć EURES (Europejska Sieć Służb Zatrudnienia – EUROpean Employment Service). Sieć tworzą publiczne służby zatrudnienia państw członkowskich wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej i EFTA, oraz inne uprawnione organizacje na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i unijnym, działające w obszarze zatrudnienia. Działania sieci skierowane są na rzecz ułatwienia swobodnego przepływu pracowników oraz sprzyjanie korzystaniu z równych szans, pomimo istnienia barier językowych, różnic kulturowych, różnych przepisów prawa pracy. Sieć EURES świadczy usługi w zakresie unijnego pośrednictwa pracy i informowania w zakresie warunków życia i pracy w państwach członkowskich UE i EFTA. Usługi sieci są z założenia ogólnodostępne, skierowane do osób poszukujących pracy, zainteresowanych wyjazdem do innego państwa członkowskiego w celach podjęcia pracy oraz do pracodawców, którzy chcą prowadzić rekrutację pracowników z innego państwa członkowskiego UE lub EFTA.

Usługi wsparcia w ramach sieci EURES świadczą wyłącznie podmioty do tego uprawnione (publiczne służby zatrudnienia- urzędy pracy oraz inne organizacje akredytowane w danym państwie członkowskim UE lub EFTA które spełniają odpowiednie kryteria). Usługi w ramach sieci są świadczone za pośrednictwem wyznaczonej kadry, głównie doradców EURES i asystentów EURES i są dla bezrobotnych bezpłatne, zaś usługi przeznaczone dla pracodawców mogą podlegać opłacie.

W rejonach przygranicznych mogą powstawać partnerstwa przygraniczne i inicjatywy przygraniczne w celu świadczenia usług informowania i realizowania działań ukierunkowanych na wspieranie mobilności pracowników w regionach przygranicznych. Umożliwiają one współpracę publicznych służb zatrudnienia i ośrodków szkoleń zawodowych, pracodawców i organizacji związków zawodowych, władz lokalnych i innych instytucji, zajmujących się zatrudnieniem i kształceniem zawodowym.

W prawie polskim sieć EURES działa w oparciu o ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz odpowiednich rozporządzeniach.

2.1.2. Ochotnicze Hufce Pracy

Ochotnicze Hufce Pracy wykonują zadania państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania.

W zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży Ochotnicze Hufce Pracy, w szczególności:

- prowadzą pośrednictwo pracy oraz organizują zatrudnianie dla:
 - młodzieży w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tej szkoły,
 - bezrobotnych do 25 roku życia,
 - uczniów i studentów;
- prowadzą poradnictwo zawodowe dla młodzieży oraz mobilne centra informacji zawodowej;
- inicjują międzynarodową współpracę i wymianę młodzieży;
- refundują koszty poniesione przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na
- ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, zatrudnionych na
- podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Młodzieżowe Centra Kariery, które zajmują się przygotowaniem uczniów, studentów, absolwentów i osób bezrobotnych do wejścia na rynek pracy poprzez kompleksowe działania i inicjatywy, prowadzone indywidualne konsultacje i warsztaty grupowe. Szczególny nacisk kładzie się na realizację zagadnień związanych z przedsiębiorczością i samozatrudnieniem oraz umiejętnością kierowania i kreowania własnej przyszłości zawodowej.

Młodzieżowe Biura Pracy – zajmują się wsparciem bezrobotnej i poszukującej pracy młodzieży w poszukiwaniu pracy stałej i krótkoterminowej, w tym także pracy na wakacje. Z usług biur mogą skorzystać również osoby powyżej 15 roku życia jak również mogą zgłosić się pracodawcy poszukujący pracowników młodocianych i młodych.

Na Dolnym Śląsku znajdują się cztery Młodzieżowe Biura Pracy:

- Młodzieżowe Biuro Pracy OHP w Jeleniej Górze

- Młodzieżowe Biuro Pracy OHP w Legnicy
- Młodzieżowe Biuro Pracy OHP w Wałbrzychu
- Młodzieżowe Biuro Pracy OHP we Wrocławiu

Mobilne Centra Informacji Zawodowej to jednostki udzielające porad o zawodach szkołach zawodowych, jednostkach szkolących oraz kursach. Ich działalność może być realizowana stacjonarnie lub w formie dojazdu do zainteresowanych placówek. W ofercie centrów znajdują się porady doradców zawodowych, warsztatach aktywizacji zawodowej, wsparcie w planowaniu ścieżki kariery zawodowej, orientacji zawodowej, testy predyspozycji zawodowych.

Działanie centrów wsparte jest współpracą z powiatowymi urzędami pracy, jednostkami administracji samorządowej, placówkami oświatowymi, w tym ze szkolnymi ośrodkami kariery, instytucjami pozarządowymi funkcjonującymi na lokalnym rynku pracy.

W województwie dolnośląskim funkcjonują cztery Mobilne Centra Informacji Zawodowej:

Centra Edukacji i Pracy Młodzieży to regionalne (ponadpowiatowe) jednostki realizujące działalność w zakresie rynku pracy. Do ich zadań należy:

- badanie i diagnoza lokalnego rynku usług edukacyjnych i rynku pracy,
- wsparcie merytoryczne jednostek OHP w zakresie organizowania kształcenia i zatrudniania uczestników OHP,
- kierowanie młodzieży do jednostek OHP realizujących zadania w zakresie kształcenia i wychowania w celu uzupełnienia wykształcenia i zdobycia kwalifikacji zawodowych,
- prowadzenie pośrednictwa pracy krajowego i zagranicznego dla bezrobotnej młodzieży i osób poszukujących pracy,
- prowadzenie dla młodzieży usług w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej,
- przyjmowanie wniosków pracodawców o zawarcie umowy o refundację kosztów wynagrodzeń, wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnianym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek

na ubezpieczenie społeczne refundowanych wynagrodzeń, a także dokonywania wstępnej oceny i weryfikacji wniosków,

- organizowanie krótkoterminowego zatrudnienia uczniów i studentów,
- organizowanie wakacyjnych hufców pracy oraz innych form aktywnego wypoczynku i pracy młodzieży,
- prowadzenie działalności promocyjnej i informacyjnej dotyczącej realizowanych zadań, współpracy z urzędami pracy, placówkami oświatowymi i instytucjami szkoleniowymi, jednostkami administracji samorządowej, partnerami społecznymi i innymi instytucjami i organizacjami działającymi na rynku pracy.

2.1.3. Agencje zatrudnienia

Agencje zatrudnienia to niepubliczne jednostki organizacyjna, działające w ramach działalności regulowanej określonej w oparciu o zapisy ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, realizujące zadania w zakresie usług:

- pośrednictwa pracy
- doradztwa personalnego
- poradnictwa zawodowego
- pracy tymczasowej,

Agencje zatrudnienia podlegają wpisowi do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.

2.1.4. Instytucje szkoleniowe

Instytucje szkoleniowe to publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną.

Instytucja szkoleniowa oferująca szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy, może uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie tych szkoleń, po wpisie do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez właściwy wojewódzki urząd pracy.

Instytucja szkoleniowa może ubiegać się o wpis do rejestru instytucji szkoleniowych po złożeniu wniosku o wpis wraz z informacją o:

- tematyce prowadzonych szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych;
- kadrze dydaktycznej;
- bazie lokalowej, jej wyposażeniu i środkach dydaktycznych;
- metodach oceny jakości szkoleń;
- liczbie bezrobotnych i poszukujących pracy objętych szkoleniami i przygotowaniem zawodowym dorosłych w okresie ostatniego roku;
- pomocy udzielonej nieodpłatnie uczestnikom i absolwentom szkolenia lub przygotowania zawodowego dorosłych, polegającej na informowaniu o sytuacji na rynku pracy i zapotrzebowaniu na kwalifikacje.

2.1.5. Instytucje dialogu społecznego

Instytucjami dialogu społecznego na rynku pracy, jeżeli wśród zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, są:

- związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych,
- organizacje pracodawców,
- organizacje bezrobotnych,
- organizacje pozarządowe

2.1.6. Instytucje partnerstwa lokalnego

Instytucje partnerstwa lokalnego to grupa instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy.

2.2. Doradztwo zawodowe w kształceniu formalnym

Doradztwo zawodowe w ramach kształcenia formalnego należy podzielić na obszary szkolnictwa podstawowego i ponadpodstawowego (z uwzględnieniem edukacji przedszkolnej) oraz szkolnictwa wyższego. W ramach szkół i przedszkoli doradztwo zawodowe może być świadczone podczas zajęć edukacyjnych (głównie preorientacja i orientacja zawodowa) jak również na osobnych zajęciach wyodrębnionych w toku kształcenia. Działalność szkolnych doradców zawodowych określona jest przepisami prawa oświatowego i wymogami w zakresie kwalifikacji odnoszącymi się do nauczycieli. Działalność w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego w ramach szkolnictwa wyższego określona jest ustawą dotyczącą promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy, można więc domniemywać, że bardziej adekwatnym określeniem usług świadczonych przez akademickie biura karier jest pojęcie „poradnictwa” bardziej aniżeli „doradztwo”.

2.2.1. Szkolnictwo

Doradztwo zawodowe zostało zdefiniowane w art. 26a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe. Ustawa wskazuje, że doradztwem zawodowym są objęci uczniowie:

- wszystkich szkół publicznych i niepublicznych, z wyjątkiem szkół artystycznych, oraz
- wszyscy wychowankowie publicznych i niepublicznych przedszkoli, oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych form wychowania przedszkolnego.

Celem zajęć z zakresu doradztwa jest wspieranie dzieci i uczniów w procesie rozpoznawania zainteresowań i predyspozycji zawodowych oraz podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych, w tym przygotowania do wyboru kolejnego etapu kształcenia. Wsparcie to polega w szczególności na prowadzeniu:

- preorientacji zawodowej dla przedszkoli, oddziałów przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych form wychowania przedszkolnego. Ma ona na celu wstępne zapoznanie dzieci z wybranymi zawodami oraz pobudzanie i rozwijanie ich zainteresowań i uzdolnień,

- orientacji zawodowej dla klas I-VI szkół podstawowych, w celu dalszego zapoznawania uczniów z wybranymi zawodami, kształtowania pozytywnych postaw wobec pracy i edukacji oraz pobudzania, rozpoznawania i rozwijania ich zainteresowań i uzdolnień,
- zajęć z zakresu doradztwa zawodowego dla klas VII i VIII szkół podstawowych oraz określonych szkół ponadpodstawowych.

Doradztwo jest realizowane podczas:

- zajęć edukacyjnych wychowania przedszkolnego;
- obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego lub kształcenia w zawodzie;
- zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzonych w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej;
- zajęć z wychowawcą.

Za realizację doradztwa zawodowego odpowiedzialni są doradcy zawodowi, nauczyciele prowadzący zajęcia edukacyjne z zakresu kształcenia ogólnego, kształcenia zawodowego, wychowawcy klas, specjaliści szkolni: pedagodzy i psychologdy.

W komentarzu do Prawa oświatowego, wskazano, że: „warto jednak podkreślić różnicę pomiędzy doradztwem zawodowym jako jednym z zadań przedszkoli, innych form wychowania przedszkolnego oraz szkół a zajęciami z zakresu doradztwa zawodowego. Zadania z zakresu doradztwa zawodowego są realizowane w różnych formach jako jeden z elementów treści programowych uwzględnianych przez nauczycieli w ramach ich pracy z uczniami, jednak tylko w klasach i szkołach wymienionych w art. 109 ust. 6, tj. w klasach VII i VIII szkoły podstawowej, a także w branżowej szkole pierwszego stopnia, liceum ogólnokształcącym i technikum; przepis nie dotyczy natomiast szkół dla dorosłych” (Pilich, 2022).

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U.2022 Poz. 325) treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego dla poszczególnych etapów edukacyjnych i typów szkół, sposób realizacji doradztwa zawodowego,

a także zadania doradcy zawodowego, uwzględniając rolę doradztwa zawodowego w przygotowaniu uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia.

Treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego, zawarte w załącznikach do rozporządzenia.

Treści programowe z zakresu doradztwa zawodowego zostały opracowane przez ekspertów z zakresu poradnictwa zawodowego, jak również przedstawicieli szkół i placówek, organów prowadzących, pracodawców i związków zawodowych oraz instytucji rynku pracy w ramach projektu „Efektywne doradztwo edukacyjno-zawodowe dla dzieci, młodzieży i dorosłych” zrealizowanego przez Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie.

Rozporządzenie wskazuje na konieczność opracowania przez szkołę programu realizacji doradztwa zawodowego w danym roku szkolnym, z uwzględnieniem wewnątrzszkolnego systemu doradztwa zawodowego. W celu zapewnienia ciągłości realizacji poszczególnych treści programowych z zakresu doradztwa zawodowego określonych w załącznikach do rozporządzenia, program realizacji doradztwa zawodowego powinien obejmować wszelkie działania związane z realizacją doradztwa zawodowego w danej szkole z podziałem na poszczególne oddziały oraz określać tematykę działań, w ramach których zostaną zrealizowane poszczególne treści, a także osoby odpowiedzialne za ich realizację. Dodatkowo w programie powinny się znaleźć metody, formy i terminy realizacji poszczególnych działań, z uwzględnieniem udziału rodziców w tych działaniach, w szczególności przez organizację spotkań z rodzicami, osoby odpowiedzialne za realizację poszczególnych działań oraz podmioty, z którymi szkoła współpracuje w tym zakresie, z uwzględnieniem potrzeb uczniów, słuchaczy i rodziców oraz lokalnych lub regionalnych działań związanych z doradztwem zawodowym.

Przy realizacji doradztwa zawodowego szkoły i przedszkola mogą współpracować z pracodawcami, organizacjami pracodawców, samorządami gospodarczymi lub innymi organizacjami gospodarczymi, stowarzyszeniami lub samorządami zawodowymi. W ramach tej współpracy mogą w organizować wizyty zawodoznawcze mające na celu poznanie przez dzieci i uczniów środowiska pracy w wybranych zawodach.

Zgodnie z § 3. rozporządzenia, doradztwo zawodowe jest realizowane:

- 1) w przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych formach wychowania przedszkolnego na zajęciach edukacyjnych wychowania przedszkolnego prowadzonych zgodnie z przyjętymi programami wychowania przedszkolnego;
- 2) w klasach I–VI szkół podstawowych na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego;
- 3) w klasach VII i VIII szkół podstawowych oraz w szkołach ponadpodstawowych, na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego, a w przypadku szkół prowadzących kształcenie zawodowe również na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych z zakresu kształcenia w zawodzie, a także w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy – na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych;
- 4) w klasach VII i VIII szkół podstawowych, w branżowych szkołach I stopnia, liceach ogólnokształcących i technikach, z wyjątkiem szkół dla dorosłych, na zajęciach z zakresu doradztwa zawodowego;
- 5) w szkołach podstawowych i szkołach ponadpodstawowych, na zajęciach związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu prowadzonych w ramach pomocy psychologiczno-pedagogicznej;
- 6) w szkołach podstawowych i szkołach ponadpodstawowych, z wyjątkiem branżowych szkół II stopnia, szkół specjalnych przysposabiających do pracy, szkół policealnych i szkół dla dorosłych, na zajęciach z nauczycielem wychowawcą opiekującym się oddziałem;
- 7) w przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w szkołach podstawowych i innych formach wychowania przedszkolnego, szkołach podstawowych i szkołach ponadpodstawowych z wyjątkiem branżowych szkół II stopnia, szkół policealnych i szkół dla dorosłych, w ramach wizyt zawodoznawczych mających na celu poznanie przez dzieci i uczniów środowiska pracy w wybranych zawodach, organizowanych u pracodawców, w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe lub w placówkach i centrach;
- 8) w placówce pomoc psychologiczno-pedagogiczna jest udzielana w trakcie bieżącej pracy z uczniem oraz przez zintegrowane działania nauczycieli, wychowawców grup wychowawczych i specjalistów, a także w formie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu – w przypadku uczniów szkół podstawowych oraz uczniów szkół ponadpodstawowych;

9) szkole dla dorosłych, branżowej szkole II stopnia prowadzącej kształcenie w formie stacjonarnej lub zaocznej i szkole policealnej prowadzącej kształcenie w formie stacjonarnej lub zaocznej pomoc psychologiczno-pedagogiczna jest udzielana w trakcie bieżącej pracy ze słuchaczem oraz przez zintegrowane działania nauczycieli i specjalistów, a także w formie zajęć związanych z wyborem kierunku kształcenia i zawodu.

Zadania z zakresu pomocy w wyborze kierunku kształcenia i zawodu, realizują również publiczne poradnie psychologiczno-pedagogiczne. W szczególności wsparcie to polega na udzielaniu nauczycielom, wychowawcom grup wychowawczych oraz innym specjalistom pomocy w planowaniu i realizacji zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego. Działanie poradni psychologiczno-pedagogicznych opiera się o rozporządzenie ministra właściwego do spraw edukacji, w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych.

2.2.2. Szkolnictwo wyższe

Zgodnie z Art.2. ust. 1. pkt 1) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, akademickim biurem karier (ABK) jest jednostka działająca na rzecz aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów szkoły wyższej, prowadzona przez szkołę wyższą lub organizację studencką, do której zadań należy w szczególności:

- 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;

Dodatkowo ABK wspierają, aktualizują i upowszechniają informacje zawodowe w ramach współpracy z centrum informacji i planowania kariery zawodowej (wyspecjalizowana komórka organizacyjna) w ramach wojewódzkiego urzędu pracy. Ponadto, ustawa o promocji

zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w art. 39. Ust.6. wskazuje, że starosta może zawrzeć ze szkołą wyższą lub organizacją studencką umowę przewidującą sfinansowanie z Funduszu Pracy części kosztów wyposażenia nowo otwartego akademickiego biura karier, w wysokości nieprzekraczającej piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia. Do sfinansowania kosztów wyposażenia akademickiego biura karier prowadzącego działalność gospodarczą mają zastosowanie przepisy dotyczące udzielania pomocy de minimis. Fundusze na wyposażenie, zgodnie z art. 108. Ust.1. wspomnianej ustawy, pochodzą ze środków Funduszu Pracy.

Biura karier mogą współpracować ze sobą. Na Dolnym Śląsku funkcjonuje Dolnośląska Sieć Biur Karier (DSBK), która powstała dzięki porozumieniu Biur Karier działających przy dolnośląskich uczelniach publicznych i niepublicznych.

2.3. Doradztwo zawodowe na wolnym rynku

Zgodnie z zapisami art. 18 ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej należy do kategorii działalności regulowanych i wymaga przez to uzyskania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Do tego samego rejestru powinny zostać wpisane również jednostki samorządu terytorialnego, szkoły wyższe, stowarzyszenia, fundacje, organizacje społeczne i zawodowe oraz inne organizacje, które świadczą usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego, jeśli ich statutowym celem jest świadczenie tych usług

Rejestr agencji zatrudnienia prowadzony jest przez marszałka województwa. Dokumentem potwierdzającym wpis do rejestru mogą być:

- certyfikat,
- odrębny certyfikat uprawniający do świadczenia usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego,

- odrębny certyfikat uprawniający do świadczenia pracy tymczasowej.

Dokumenty wydaje marszałek województwa. Wniosek o wpis do rejestru agencji zatrudnienia należy składać do właściwego powiatowego urzędu pracy, w wersji papierowej lub elektronicznej.

Oprócz działalności doradczej realizowanej w ramach pracy agencji zatrudnienia, może być realizowana również w postaci usług coachingowych oraz innych, realizowanych przez wyspecjalizowane organizacje w zakresie wspierania działów HR w organizacjach jak również same działy HR mogą realizować wsparcie doradcze dla swoich pracowników. Działania te jednak nie są ściśle ewidencjonowane, stąd trudno oszacować ich skalę.

3. Badania w obszarze doradztwa i poradnictwa zawodowego

Doradztwo i poradnictwo zawodowe stanowią kluczowe elementy przyczyniające się do podejmowania świadomych decyzji przez młodzież oraz osoby dorosłe na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Niniejszy rozdział koncentruje się na różnych aspektach badań prowadzonych w tym obszarze i obejmują monitoring losów absolwentów zarówno szkół ponadpodstawowych, jak i uczelni wyższych, analizę potrzeb rynku pracy w kontekście zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje, a także działania w ramach sieci doradców zawodowych. Ich wyniki dostarczają cennych informacji dla instytucji edukacyjnych, pracodawców oraz decydentów politycznych, umożliwiając dostosowanie programów nauczania i strategii zatrudnienia do aktualnych potrzeb gospodarki.

Rozdział rozpoczyna się od omówienia narzędzi monitorowania losów absolwentów, ukazując ich różnorodne zastosowania i znaczenie w procesie tworzenia polityk edukacyjno-zawodowych. Następnie przedstawione zostaną inicjatywy ogólnopolskie i regionalne, takie jak system ELA (Ekonomiczne Losy Absolwentów) oraz badanie losów absolwentów. Ostatnia część rozdziału skupia się na roli doradców zawodowych oraz działaniach wspierających ich rozwój zawodowy i współpracę międzysektorową.

Celem rozdziału jest zaprezentowanie obrazu badań w zakresie doradztwa i poradnictwa zawodowego, a także zainspirowanie do dalszych działań na rzecz poprawy jakości wsparcia edukacyjno-zawodowego w Polsce.

3.1. Monitoring losów absolwentów

Monitoring losów absolwentów można rozumieć co najmniej dwojako: jako monitoring losów uczniów szkół średnich jak również monitoring losów absolwentów szkół wyższych. Oba monitoringi podlegają pod różne resorty i prowadzone są według różnej metodologii.

3.1.1. Monitoring losów absolwentów publicznych i niepublicznych szkół ponadpodstawowych

Zgodnie z Art. 26b. 1. ustawy prawo oświatowe, minister właściwy do spraw oświaty i wychowania prowadzi monitoring karier absolwentów publicznych i niepublicznych szkół ponadpodstawowych. Monitoring ten jest prowadzony w celu zapewnienia informacji na temat przebiegu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych na potrzeby prowadzenia polityki oświatowej państwa na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym, w tym dostosowywania kierunków i treści kształcenia do wymogów rynku pracy oraz przygotowywania uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia.

Do prowadzenia monitoringu wykorzystywane są dane:

- a) gromadzone w systemie informacji oświatowej (numer PESEL absolwenta, rok urodzenia i płeć absolwenta, numer szkoły ponadpodstawowej w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych, rok szkolny, w którym absolwent ukończył szkołę ponadpodstawową; zawód, w którym kształcił się absolwent – w przypadku absolwenta szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe; informację o uczestniczeniu w okresie do końca roku szkolnego w kwalifikacyjnym kursie zawodowym z określeniem kwalifikacji oraz datę rozpoczęcia i datę zakończenia tego kursu; informację o uczestniczeniu w okresie do końca roku

- szkolnego; numer szkoły ponadpodstawowej w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych, do której absolwent uczęszczał albo uczęszcza, po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej wspomnianej wcześniej, oraz datę rozpoczęcia i datę zakończenia nauki w tej szkole; zawód, w którym absolwent rozpoczął kształcenie – w przypadku absolwenta, który po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej rozpoczął naukę w szkole prowadzącej kształcenie zawodowe; informację o uzyskaniu tytułu czeladnika przez absolwenta po zdaniu egzaminu czeladniczego; informację o uczestniczeniu przez absolwenta, po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej, w kwalifikacyjnym kursie zawodowym z określeniem kwalifikacji oraz datę rozpoczęcia i datę zakończenia tego kursu; informację o uczestniczeniu przez absolwenta, po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej w kursie umiejętności zawodowych oraz datę rozpoczęcia i datę zakończenia tego kursu);
- b) gromadzone w Zintegrowanym Systemie Informacji o Szkolnictwie Wyższym i Nauce POL-on (Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki przekazuje ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania, w postaci elektronicznej, w terminie do dnia 1 lipca roku, w którym jest prowadzony monitoring karier absolwentów, dane, uzupełnione o: datę rozpoczęcia studiów; nazwę kierunku studiów; poziom studiów; profil studiów; datę ukończenia studiów i nazwę uzyskanego tytułu zawodowego albo datę skreślenia z listy studentów; przyporządkowanie kierunku studiów do dyscypliny naukowej lub artystycznej, ze wskazaniem dyscypliny wiodącej w przypadku przyporządkowania kierunku studiów do więcej niż jednej dyscypliny.
- c) gromadzone przez okręgowe komisje egzaminacyjne (uzupełniają dane otrzymane od Ministerstwa, tj. numer PESEL absolwenta, a w przypadku braku numeru PESEL – serię i numer paszportu lub innego dokumentu potwierdzającego tożsamość oraz – jeżeli absolwent nie jest obywatelem polskim – kraj pochodzenia oraz rok szkolny, w którym absolwent ukończył szkołę ponadpodstawową, o: informację o kwalifikacji oraz dacie uzyskania certyfikatu kwalifikacji zawodowej w zakresie kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie określonym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego; informację o zawodzie oraz dacie uzyskania dyplomu zawodowego w zakresie zawodu określonego w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego; informację o złożeniu deklaracji

- przystąpienia do egzaminu maturalnego w danym roku wraz z informacją o statusie egzaminu – czy został zdany czy też będzie realizowany w terminie poprawkowym);
- d) gromadzone przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych na kontach ubezpieczonych lub kontach płatników składek. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przekazuje ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania, w postaci elektronicznej, w terminie do dnia 1 lipca roku, w którym jest prowadzony monitoring karier absolwentów, dane: rok i miesiąc zgonu absolwenta; kod tytułu ubezpieczenia; kod świadczenia albo przerwy w opłacaniu składek wraz z datą dzienną początku lub końca świadczenia albo przerwy w opłacaniu składek; pierwsze cztery cyfry oraz siódmą cyfrę krajowego rejestru urzędowego podziału terytorialnego kraju w postaci umożliwiającej identyfikację województwa (dwie pierwsze cyfry), powiatu (trzecia i czwarta cyfra) oraz rodzaju gminy (siódma cyfra) na podstawie adresu zameldowania lub zamieszkania, lub adresu do korespondencji osoby ubezpieczonej w całym okresie objętym monitoringiem karier absolwentów; kod Polskiej Klasyfikacji Działalności płatnika składek; kod płatnika składek wygenerowany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, niepozwalający na identyfikację płatnika; rok i miesiąc wyrejestrowania płatnika składek; podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osoby ubezpieczonej lub podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie wypadkowe osoby ubezpieczonej, lub podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne osoby ubezpieczonej, lub podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe osoby ubezpieczonej; informację o przekroczeniu 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy.

Proces pracy z danymi, w wyniku którego powstaje raport z monitoringu karier absolwentów można schematycznie przedstawić w następujący sposób:

Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania przekazuje, w postaci elektronicznej, dane (numer PESEL oraz rok szkolny, w którym absolwent ukończył szkołę ponadpodstawową):

- 1) okręgowym komisjom egzaminacyjnym – w terminie do dnia 1 kwietnia każdego roku;

2) ministrowi właściwemu do spraw szkolnictwa wyższego i nauki w terminie do dnia 1 maja każdego roku;

3) Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych – w terminie do dnia 1 maja każdego roku.

Okręgowe komisje egzaminacyjne przekazują ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania uzupełnione dane, w postaci elektronicznej, w terminie do dnia 1 czerwca roku.

Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego i nauki przekazuje uzupełnione ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania, w postaci elektronicznej, w terminie do dnia 1 lipca roku.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych przekazuje ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania, w postaci elektronicznej, w terminie do dnia 1 lipca

Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania dokonuje połączenia wyżej wymienionych danych, w terminie do dnia 30 września roku, w którym jest prowadzony monitoring karier absolwentów.

Po połączeniu danych, o którym mowa w ust. 19, minister właściwy do spraw oświaty i wychowania niezwłocznie usuwa z tych danych numer PESEL absolwenta, a w przypadku braku numeru PESEL – serię i numer paszportu lub innego dokumentu potwierdzającego tożsamość oraz – jeżeli absolwent nie jest obywatelem polskim – kraj pochodzenia. Po usunięciu danych, monitoring karier absolwentów odbywa się wyłącznie na podstawie danych zanonimizowanych.

Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania w terminie do dnia 1 października roku, w którym jest prowadzony monitoring karier absolwentów, przekazuje, w postaci elektronicznej, Instytutowi Badań Edukacyjnych w Warszawie dane zanonimizowane, w celu opracowania wyników monitoringu karier absolwentów.

Instytut Badań Edukacyjnych w Warszawie przekazuje ministrowi właściwemu do spraw oświaty i wychowania wyniki monitoringu karier absolwentów, opracowane w szczególności w formie

raportu krajowego, raportów wojewódzkich i branżowych oraz raportów dla szkół, w terminie do dnia 30 listopada roku, w którym jest prowadzony monitoring karier absolwentów.

Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania udostępnia wyniki monitoringu karier absolwentów w formie raportu krajowego w Biuletynie Informacji Publicznej na swojej stronie podmiotowej. W raporcie nie udostępnia się zagregowanych wyników monitoringu karier absolwentów obejmujących mniej niż 10 osób.

Dane pozyskane w poszczególnych krokach toku monitoringu są przechowywane przez instytucje je przetwarzające do momentu pozyskania danych z kolejnego roku. Analizowane są dane obejmujące okres od dnia 1 września roku szkolnego następującego po roku szkolnym, w którym absolwent ukończył szkołę ponadpodstawową, do dnia 30 kwietnia roku szkolnego tego roku.

3.1.2. Monitoring karier zawodowych absolwentów uczelni wyższych

Monitoring karier zawodowych absolwentów szkół wyższych mogą prowadzić, zgodnie z zapisami ustawy z dnia 20 lipca 2018r. prawo o szkolnictwie wyższym i nauce same uczelnie, mając na celu dostosowania programu studiów do potrzeb rynku pracy. W celu prowadzenia monitoringu, uczelnia może przetwarzać dane osobowe absolwentów obejmujące: imiona i nazwisko; adres do korespondencji; adres poczty elektronicznej. Przetwarzanie danych może odbywać się przez okres nie dłuższy niż 10 lat od dnia ukończenia studiów przez absolwenta.

Minister właściwy do spraw nauki prowadzi również monitoring karier studentów i absolwentów studiów, osób ubiegających się o stopień doktora i osób, które uzyskały ten stopień. Monitoring ten jest prowadzony na podstawie: danych zawartych w Systemie POL-on oraz danych gromadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na kontaktach ubezpieczonych lub kontaktach płatników składek.

Uczelnie mają więc pewną autonomię w prowadzeniu monitoringu karier zawodowych absolwentów. Na analizowanych stronach internetowych, wybranych dolnośląskich uczelni, dostępne są regulaminy prowadzenia monitoringu karier zawodowych absolwentów.

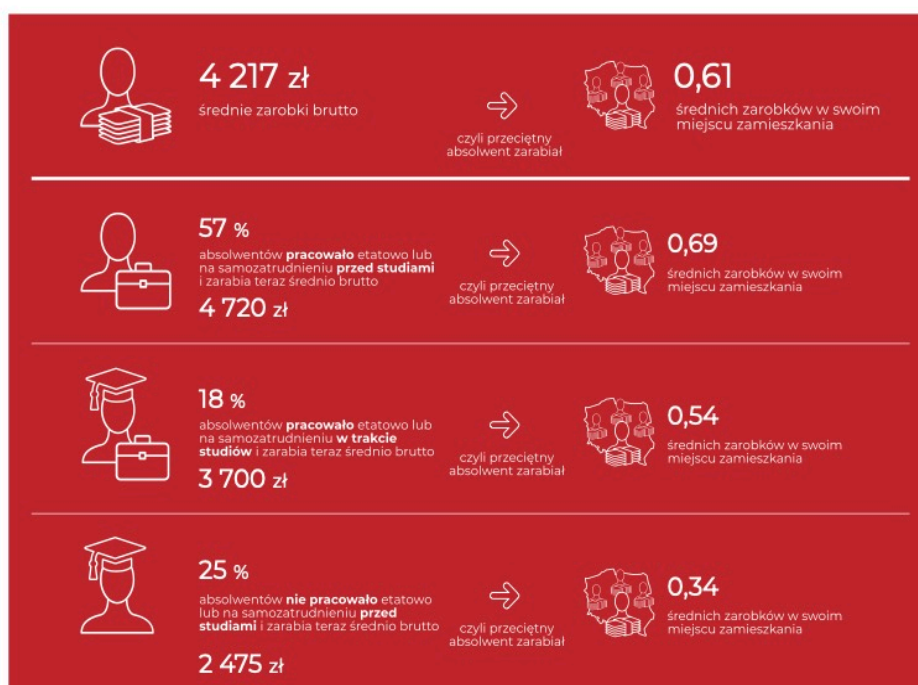
3.2. Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych (ELA)

Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych jest prowadzony na zlecenie ministerstwa właściwego do spraw nauki i szkolnictwa wyższego i dostarcza wiarygodnych informacji o sytuacji absolwentów polskich uczelni na rynku pracy. Badanie oparte jest na danych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (dane m.in. o sytuacji zawodowej absolwentów: zatrudnieniu, bezrobociu, wynagrodzeniach) i systemu POL-on, czyli systemu informacji o szkolnictwie wyższym wspierającego pracę ministerstwa (zawiera informacje m.in. o wykształceniu absolwentów szkół wyższych). System został stworzony w Ośrodku Przetwarzania Informacji – Państwowym Instytucie Badawczym, uruchomiony w 2016 r. Jego celem jest przekazywanie sprawdzonych, aktualnych i wyczerpujących informacji o sytuacji absolwentów na rynku pracy. ELA generuje raporty dotyczące absolwentów szkół wyższych w obszarach: praca i bezrobocie, wynagrodzenie, doświadczenie pracy, praca a miejsce zamieszkania. System jest źródłem rzetelnych informacji na temat wysokości pensji absolwentów polskich uczelni. Pokazuje nie tylko, ile zarabia się po studiach, ale również jak szybko młodzi ludzie znajdują pracę czy w jakiej formie są zatrudniani. ELA analizuje dane z ponad 34 tys. kierunków studiów. Pozwala wyszukiwać informacje zarówno w ujęciu ogólnokrajowym, jak i w podziale na poszczególne uczelnie czy kierunki studiów.

ELA jest częścią portalu Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego studia.gov.pl i stanowi kompendium wiedzy dla młodych ludzi chcących studiować i robić doktorat, studiujących i doktoryzujących się. Studenci i doktoranci znajdą na portalu m.in. informacje o szkołach doktorskich, pomocy materialnej, stypendiach, grantach, konkursach, a także pomocy, na jaką mogą liczyć osoby z niepełnosprawnością.

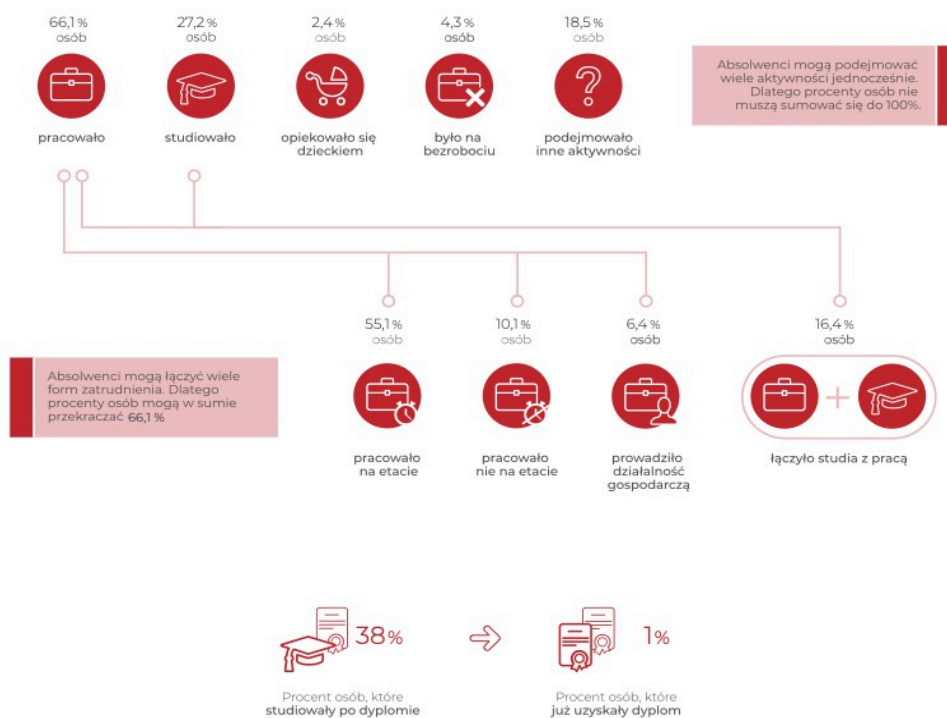
Poniżej znajdują się przykładowe raporty w postaci infografik wygenerowanych dla:

- a) Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW we Wrocławiu:





Typy aktywności absolwentów w przeciętnym miesiącu w pierwszym roku po dyplomie



b) Politechniki Wrocławskiej



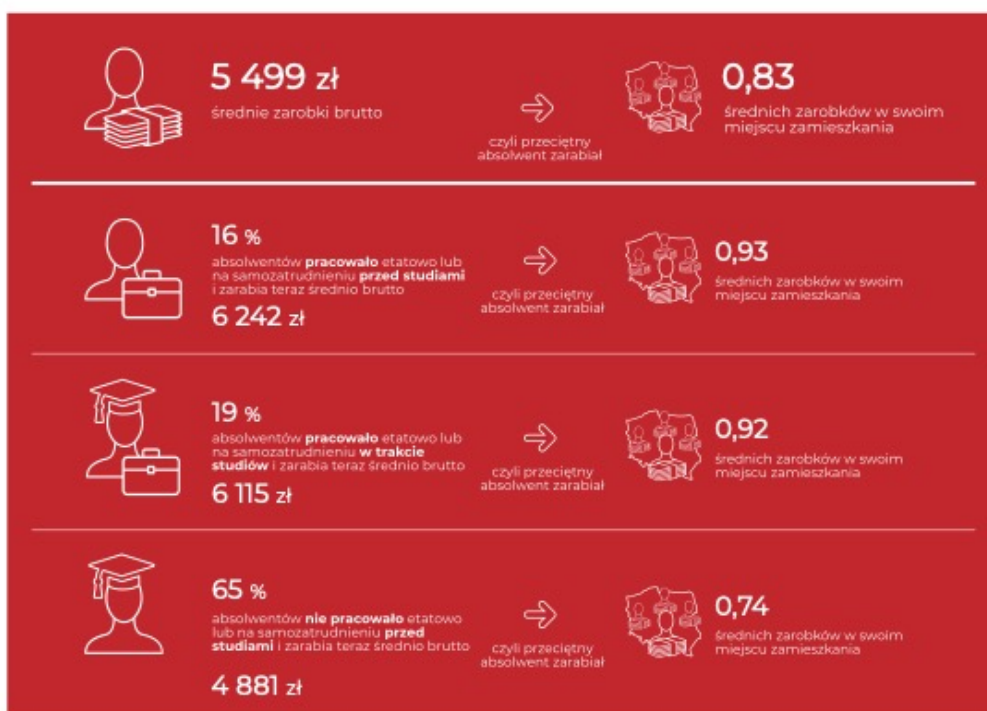
Liczba absolwentów
3 567



Kobiety
34 %

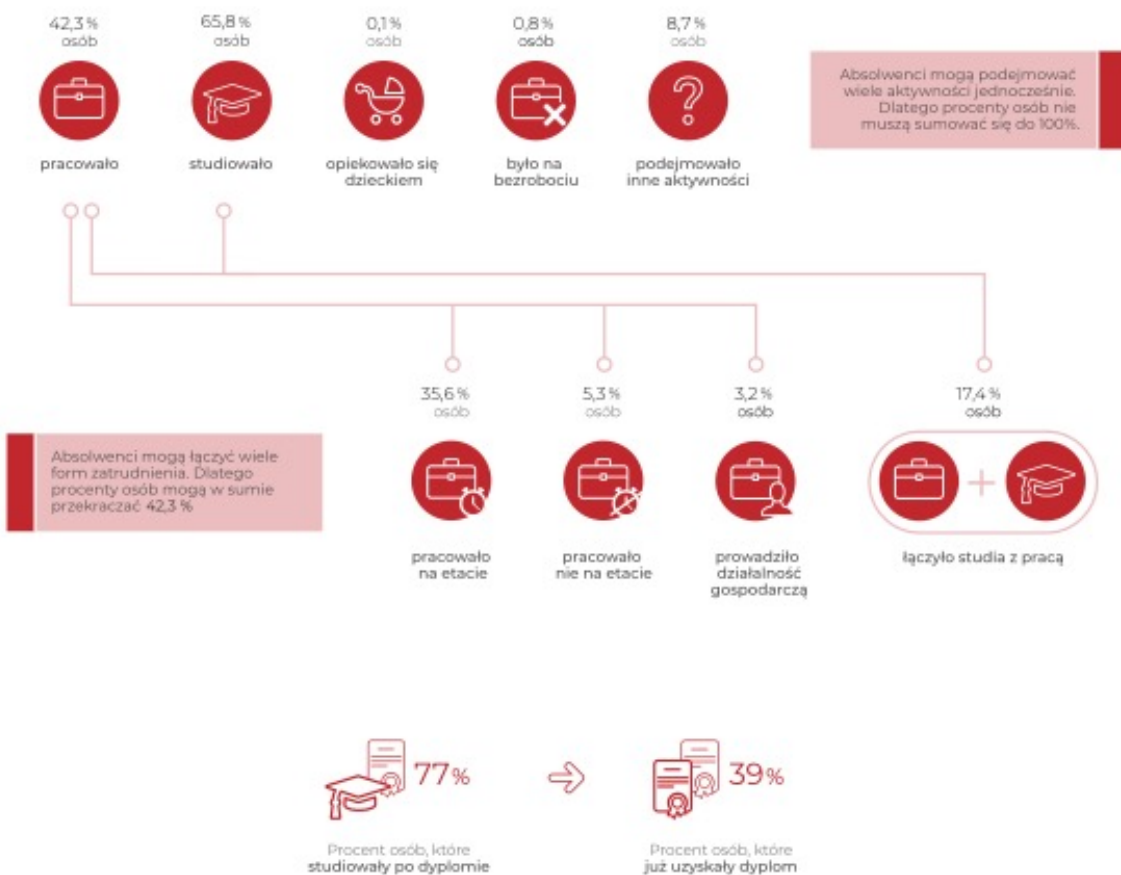


Mężczyźni
66 %

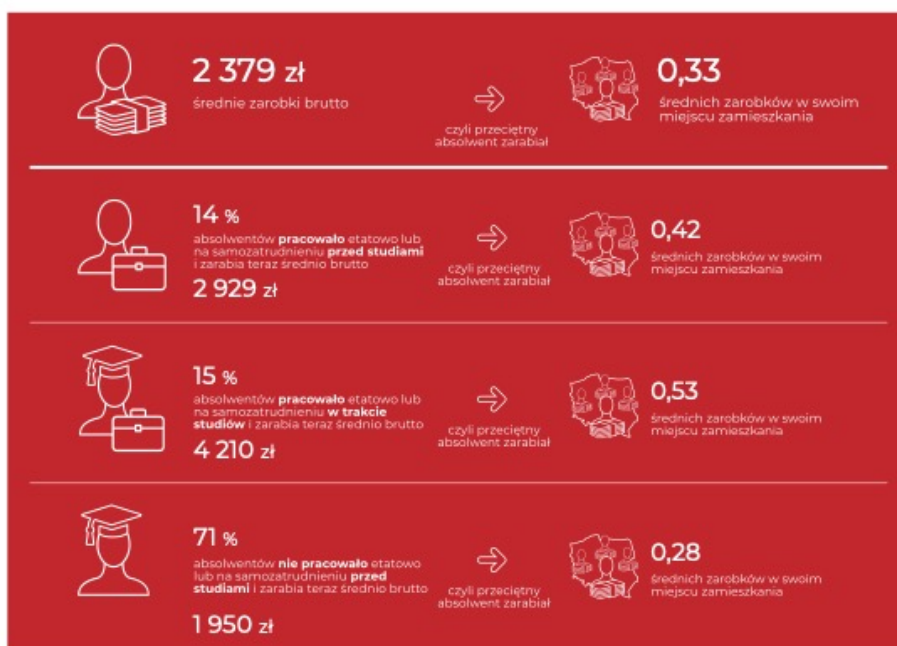




Typy aktywności absolwentów w przeciętnym miesiącu w pierwszym roku po dyplomie

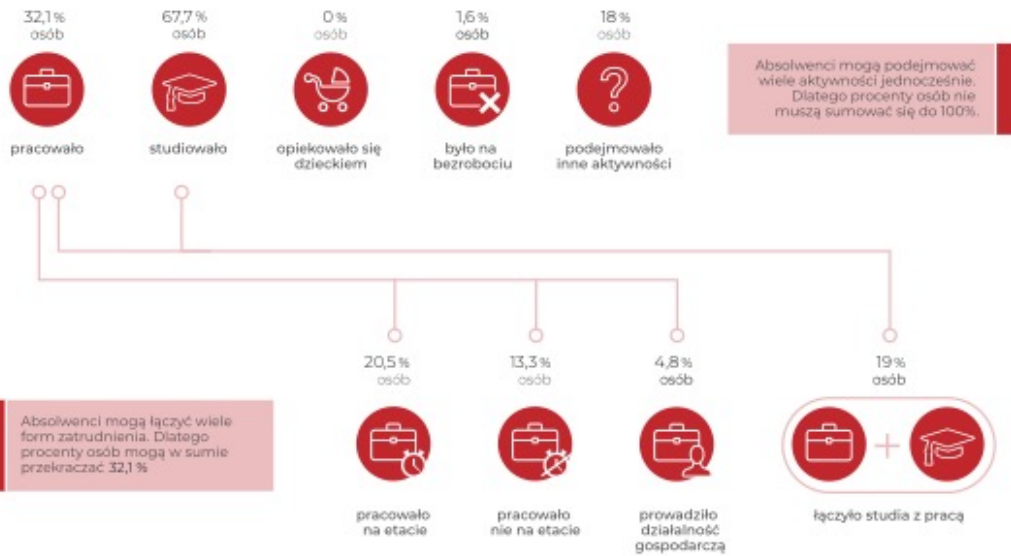


c) Akademii Muzycznej im. Karola Lipińskiego we Wrocławiu:





Typy aktywności absolwentów w przeciętnym miesiącu w pierwszym roku po dyplomie

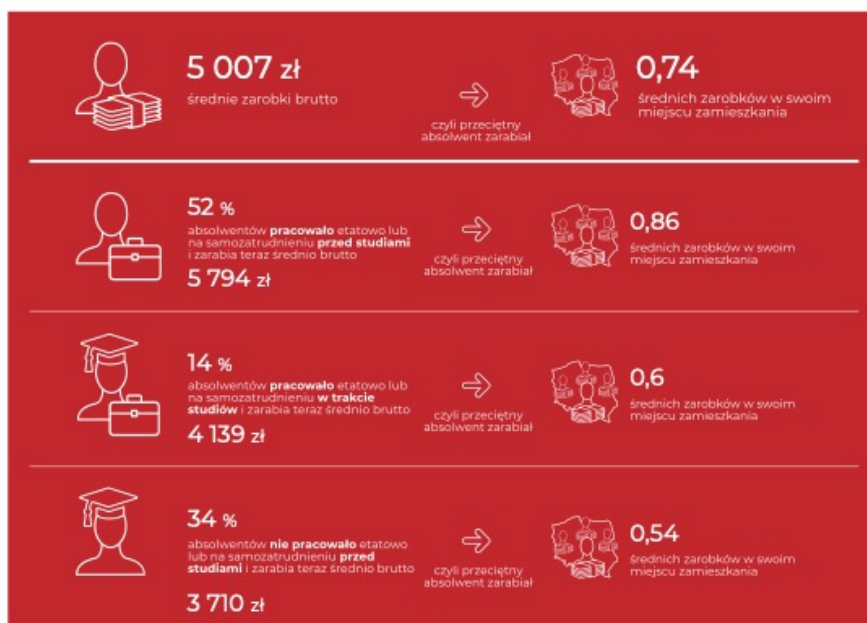


88%
Procent osób, które
studiowały po dyplomie



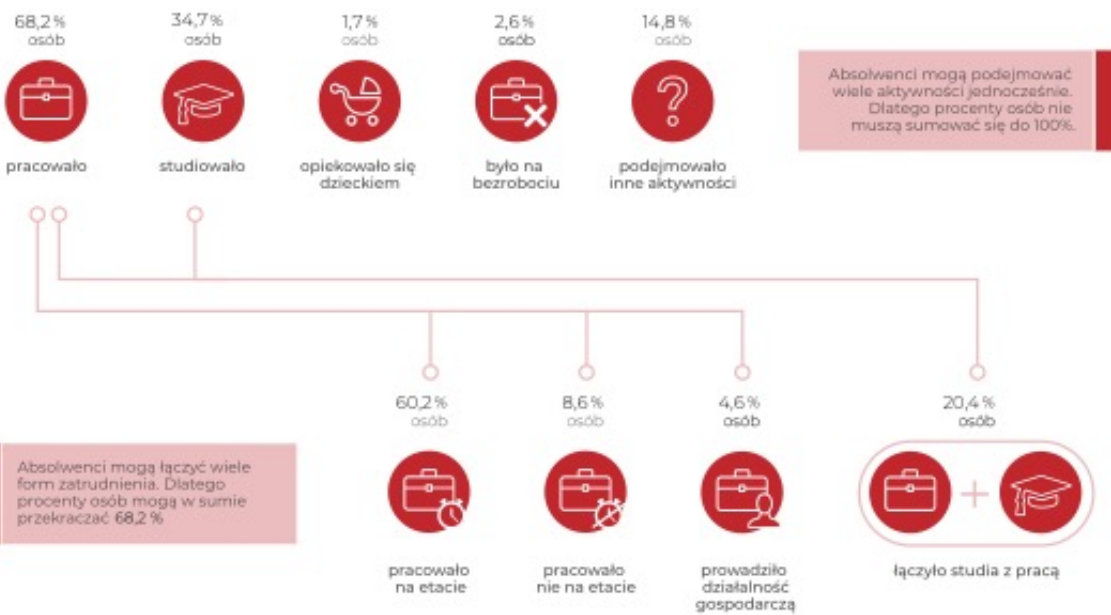
6%
Procent osób, które
już uzyskały dyplom

d) Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Witelona w Legnicy





Typy aktywności absolwentów w przeciętnym miesiącu w pierwszym roku po dyplomie



Słabością systemu jest utrudnione pozyskiwanie danych zagregowanych na poziom regionu - dostępne dane dotyczą jedynie obszaru całego kraju jak również jedynie pojedynczych stron.

3.3. Badanie prowadzone w ramach sieci doradców zawodowych

Efektywne poradnictwo zawodowe odgrywa kluczową rolę w budowaniu ścieżki kariery dostosowanej do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Współpraca specjalistów z różnych sektorów, wymiana doświadczeń i rozwój narzędzi wsparcia to fundament skutecznego doradztwa. W ramach działań Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy zainicjowano badanie oparte na sieciowaniu doradców zawodowych, którego celem było wzmocnienie współpracy między instytucjami oraz identyfikacja potrzeb zarówno doradców, jak i klientów korzystających z ich usług.

Spotkania sieciujące stanowiły element działania partnera projektu – Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy i stanowiły okazję do nawiązania współpracy w środowisku doradców zawodowych. Spotkania odbywały się w czterech lokalizacjach: W Legnicy, Wałbrzychu, Jeleniej Górze oraz Wrocławiu. Ich uczestnicy prali udział w warsztatach, które realizowane były w podziale na grupy doradców pracujących w różnych instytucjach, z różnorodnymi klientami. Celem zajęć było zidentyfikowanie profili klientów i ich potrzeb oraz opisanie narzędzi poradnictwa stosowanych w poszczególnych typach instytucji. Efektem pracy każdej podgrupy miał być plakat obrazujący personę klienta, jego potrzeby i narzędzia, jakimi dysponuje doradca w kontakcie z klientem. Aktywność ta pozwoliła na wzajemną integrację i poznanie się specjalistów z różnych sektorów. Uczestnicy pracowali w grupach mieszanych z różnych instytucji.

Uczestnicy spotkania wskazali różnorodne grupy klientów, w różnym wieku, z różnym poziomem wykształcenia, stąd podczas prezentacji wyników prac warsztatowych pojawił się szeroki profil odbiorców:

- uczniowie szkół podstawowych i ponadpodstawowych,
- seniorzy,

- osoby z niepełnosprawnością,
- osoby bezrobotne oraz poszukujące pracy,
- osoby powracające do kraju z zagranicy,
- młodzi ludzie z wyzwaniami dalszych wyborów edukacyjno-zawodowych,
- firmy poszukujące pracowników
- studenci, absolwenci uczelni.

Uczestnicy spotkań podkreślali potrzebę bieżącej współpracy międzysektorowej pomiędzy zgromadzonymi instytucjami oraz wymianę praktycznych doświadczeń pomiędzy doradcami.

Specjaliści wskazali również na potrzebę dostępu do nowych dla siebie metod i narzędzi poradnictwa/ doradztwa edukacyjno-zawodowego oraz dzielenia się dobrymi praktykami pracy z poszczególnymi grupami klientów.

Podczas spotkań prowadzony był sondaż w zakresie potrzeb doradców zawodowych obecnych na spotkaniu. Łącznie, na czterech spotkaniach, ankiety wypełniło 119 uczestników. Byli to doradcy zawodowi w różnych instytucjach rynku pracy, szkołach, specjalnych ośrodkach, fundacjach oraz firmach a także osoby zainteresowane metodami pracy doradcy zawodowego. Pośród potrzeb skupionych wokół pozyskiwania merytorycznych wiadomości do doskonalenia codziennej pracy jak również tworzenia sieci wsparcia i możliwości rozmowy w kręgu osób borykających się z podobnymi wyzwaniami, wskazane zostały oczekiwania co do poznania narzędzi, metod i standardów pracy z osobami, standardów pracy, metod i narzędzi – do pracy z osobami z zaburzeniami osobowości, osobami w kryzysie psychicznym jak również chorymi psychicznie. W szczególności zainteresowania doradców skupiały się wokół:

- poszerzenia wiedzy na temat osób z zaburzeniami psychicznymi, aby przyczynić się do wzrostu świadomości, empatii, zwiększenia komfortu pracy z nimi,
- rozpoznawanie deficytu psychicznego u klienta, przez doradcę zawodowego,
- wskazanie możliwych form pracy w ramach aktywizacji zawodowej.

Na potrzeby pracy w sieci doradców (Dolnośląskiej Sieci Poradnictwa Zawodowego) stworzono portal dostępny pod adresem <https://spz.dwup.pl>, na którym będzie można znaleźć informacje istotne dla doradców, jak również – po zalogowaniu – komunikować się z innymi doradcami.

3.4. Badanie dotyczące zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności w województwie dolnośląskim

Dynamicznie zmieniające się warunki gospodarcze i technologiczne wymagają ciągłej analizy potrzeb rynku pracy, aby skutecznie planować rozwój kadr i edukacji. W odpowiedzi na te wyzwania Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy zlecił badanie, którego celem było zdiagnozowanie aktualnego i przyszłego zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje oraz umiejętności w regionie jak również dostarczenie informacji, które pomogą w podejmowaniu decyzji dotyczących:

- planowania wsparcia przedsiębiorców w zakresie zatrudnienia i rozwoju kadry,
- optymalizacji systemu edukacyjnego i szkoleniowego pod kątem dostosowania oferty do potrzeb rynku pracy,
- wzmocnienia polityki zatrudnienia poprzez lepsze dopasowanie kwalifikacji pracowników do wymagań pracodawców,
- wspierania wewnętrznej i zewnętrznej mobilności zawodowej pracowników.

Badanie zostało przeprowadzone w drugiej połowie 2024r. Dodatkowym celem było zidentyfikowanie wyzwań związanych z transformacją cyfrową, rozwojem sztucznej inteligencji, automatyzacją oraz transformacją energetyczną, a także ocenę ich wpływu na potrzeby kadrowe w regionie.

Badanie obejmowało trzy części obejmujące:

- a) badanie zapotrzebowania z perspektywy pracodawców: ta część badania objęła analizę potrzeb pracodawców na poziomie powiatowym. W każdym z powiatów województwa

przeprowadzono badania przedsiębiorstw z uwzględnieniem branży oraz wielkości przedsiębiorstw. Łącznie przebadano 4751 przedsiębiorstw.

- b) badanie potrzeb rozwoju zawodowego pracowników: ta część badania skupiała się na pozyskaniu informacji dotyczących perspektywy pracowników w zakresie rozwoju zawodowego oraz dopasowania ich kompetencji do wymagań rynku pracy. W badaniu ilościowych pracowników wzięło udział 1751 osób.
- c) badanie opinii interesariuszy rynku pracy: uzupełnieniem analiz ilościowych było badanie jakościowe przeprowadzone wśród kluczowych interesariuszy rynku pracy takich jak: przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu, uczelni wyższych, samorządów oraz innych organizacji. W tej części prac zrealizowano 41 wywiadów pogłębionych (IDI) oraz 7 zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI), aby uzyskać wgląd w opinie na temat kluczowych wyzwań związanych z zapewnieniem odpowiedniej kadry dla gospodarki regionu.

Główne wyzwania, z jakimi mierzy się województwo dolnośląskie są braki kadrowe, potrzeba dostosowania kwalifikacji do zmieniających się wymogów technologicznych, starzenie się populacji pracowników oraz migracja to główne problemy, które wymagają szybkiego i skutecznego działania. Raport z badania wskazuje również, że pracodawcy w województwie dolnośląskim zmagają się z problemami związanymi z transformacją technologiczną, starzeniem się populacji pracowników oraz migracją siły roboczej.

4. Sytuacja doradztwa i poradnictwa na Dolnym Śląsku

Doradztwo zawodowe i poradnictwo zawodowe to kluczowe elementy wspierające procesy edukacyjne w Polsce i w regionie. Oba pojęcia, choć często używane zamiennie, różnią się docelową grupą odbiorców oraz ramami prawnymi. Doradztwo zawodowe koncentruje się głównie na uczniach w ramach systemu edukacji formalnej, zaś poradnictwo dedykowane jest dorosłym, poszukującym pracy lub planującym przebranżowienie.

W polskim systemie doradztwa zawodowego ważną rolę odgrywają instytucje publiczne, takie jak szkoły, poradnie psychologiczno-pedagogiczne czy publiczne służby zatrudnienia, które wspierają uczniów, studentów, osoby bezrobotne i pracodawców. Równocześnie rozwija się rynek prywatnych usług doradczych, w tym agencji zatrudnienia i firm oferujących coaching zawodowy.

Badania dotyczące doradztwa i poradnictwa zawodowego oraz monitorowanie losów absolwentów pozwalają na skuteczniejsze planowanie polityk edukacyjnych i zawodowych. Przykładem takich działań są analizy prowadzone w ramach ogólnopolskiego systemu ELA oraz badania zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje w regionach. Wyniki tych inicjatyw wskazują na potrzebę dostosowania systemu edukacji do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, szczególnie w obliczu wyzwań związanych z transformacją technologiczną i demograficzną.

Przyszłość doradztwa zawodowego wymaga dalszej współpracy międzysektorowej, rozwijania nowych metod i narzędzi wsparcia, a także zacieśnienia integracji środowisk doradców. Kluczowe pozostaje dostosowywanie kwalifikacji i kompetencji pracowników do aktualnych potrzeb rynku pracy, co umożliwi bardziej efektywne wspieranie zarówno młodzieży, jak i dorosłych w ich rozwoju zawodowym.

Porządkowanie publicznie dostępnych danych z obszaru doradztwa i poradnictwa następuje z trudności z uwagi na mnogość źródeł informacji dotyczących m.in. liczby doradców i wymiaru etatów w jakich doradcy pracują. Przedstawione poniżej dane pochodzą przede wszystkim z publicznie udostępnianych Otwartych Danych oraz danych zebranych przez Główny Urząd Statystyczny w ramach Banku Danych Lokalnych. Korzystano również z publicznie prowadzonych rejestrów: Rejestru Firm Szkoleniowych, Rejestru Instytucji Szkoleniowych oraz Rejestru Agencji Zatrudnienia. Wreszcie część informacji pochodzi ze stron internetowych poszczególnych podmiotów, które w różny sposób udostępniają dane dotyczące swoich działań, stąd też nie wszystkie dane są pełne i zadowalające. Celem niniejszego rozdziału jest fotograficzne przedstawienie sytuacji w obszarze doradztwa i poradnictwa zawodowego w województwie dolnośląskim, które powinno stanowić punkt wyjścia do dalszych analiz. W kolejnych latach powinien zostać wypracowany jednolity system zbierania informacji o

działalności instytucji związanych z doradztwem i poradnictwem zawodowym jak i samych doradców.

4.1. Instytucje rynku pracy

Na Dolnym Śląsku funkcjonuje Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, wraz z trzema filiami w byłych miastach wojewódzkich regionu: Jeleniej Górze, Legnicy i Wrocławiu.

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy i filie w województwie	
Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy	Wałbrzych
Wojewódzki Urząd Pracy- Jelenia Góra	Filia DWUP Wałbrzych
Wojewódzki Urząd Pracy- Legnica	Filia DWUP Wałbrzych
Wojewódzki Urząd Pracy- Wrocław	Filia DWUP Wałbrzych

W Dolnośląskim Wojewódzkim Urzędzie Pracy, zgodnie z informacjami dostępnymi w Banku Danych Lokalnych¹, łącznie jest zatrudnionych 235 osób. Z tej liczby 40 osób pełni funkcje kierownicze, 14 osób pełni funkcję doradców zawodowych, ponadto jedna osoba zatrudniona została na stanowisku doradcy zawodowego – stażysty. Pośród zatrudnionych w WUP zdecydowaną większość stanowią kobiety (194 osoby) w porównaniu do liczby mężczyzn (41 osób). Struktura zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach w urzędzie, w porównaniu do Polski, znajduje się w tabeli poniżej.

Zatrudnienie w WUP wg. płci i rodzaju zajmowanego stanowiska w województwie dolnośląskim w porównaniu do Polski. Stan w dniu 31 XII 2023 r.						
Wyszczególnienie	Zatrudnienie w WUP	w tym na stanowiskach				
		kierowniczych	doradców zawodowych - stażystów	doradców zawodowych	asystentów EURES	doradców EURES

¹ www.bdl.stat.gov.pl

		Ogółem						
POLSKA	3 567	572	26	188	25	26	363	
Dolnośląskie	235	40	1	14	3	6	42	
		Kobiety						
POLSKA	2 805	395	23	170	22	17	319	
Dolnośląskie	194	31	1	11	3	6	38	
		Mężczyźni						
POLSKA	762	177	3	18	3	9	44	
Dolnośląskie	41	9	0	3	0	0	4	

Źródło: opracowanie własne na podstawie bdl.stat.gov.pl

Na Dolnym Śląsku funkcjonuje 26 powiatowych urzędów pracy i 17 filii powiatowych urzędów pracy.

Instytucje rynku pracy- powiatowe urzędy pracy w województwie dolnośląskim		
	nazwa	www
filie	Powiatowy Urząd Pracy- Bielawa	Filia PUP Dzierżoniów
	Powiatowy Urząd Pracy- Bierutów	Filia PUP Oleśnica
	Powiatowy Urząd Pracy- Boguszów-Gorce	Filia PUP Wałbrzych
	Powiatowy Urząd Pracy- Boguszów-Gorce	Filia PUP Wałbrzych
	Powiatowy Urząd Pracy- Brzeg Dolny	Filia PUP Wołów
	Powiatowy Urząd Pracy- Bystrzyca Kłodzka	Filia PUP w Kłodzku
	Powiatowy Urząd Pracy- Chojnów	Filia PUP Legnica
	Powiatowy Urząd Pracy- Głuszyca	Filia PUP Wałbrzych
	Powiatowy Urząd Pracy- Mieroszów	Filia PUP Wałbrzych
	Powiatowy Urząd Pracy- Nowa Ruda	Filia PUP Kłodzko
	Powiatowy Urząd Pracy- Przemków	Filia PUP Polkowice
	Powiatowy Urząd Pracy- Strzegom	Filia PUP Świdnica
	Powiatowy Urząd Pracy- Syców	Filia PUP Oleśnica
	Powiatowy Urząd Pracy- Świebodzice	Filia PUP Świdnica
	Powiatowy Urząd Pracy- Twardogóra	Filia PUP Oleśnica
	Powiatowy Urząd Pracy- Żmigród	Filia PUP w Trzebnicy
	Powiatowy Urząd Pracy- Ziębice	Filia PUP Ząbkowice Śląskie
urzędy pracy	Powiatowy Urząd Pracy – Bolesławiec	https://boleslawiec.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Dzierżoniów	https://dzierzoniow.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Głogów	https://glogow.praca.gov.pl

	Powiatowy Urząd Pracy – Góra	https://gora.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Jawor	https://jawor.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy- Jelenia Góra	https://jeleniagora.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy- Kamienna Góra	https://kamiennagora.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Kłodzko	https://klodzko.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Legnica	https://legnica.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Lubań	https://luban.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Lubin	https://lubin.praca.gov.pl/
	Powiatowy Urząd Pracy- Lwówek Śl.	https://lwowekslaski.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Milicz	https://milicz.praca.gov.pl/
	Powiatowy Urząd Pracy – Oleśnica	https://olesnica.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Oława	https://olawa.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Polkowice	https://polkowice.praca.gov.pl/
	Powiatowy Urząd Pracy – Strzelin	https://strzelin.praca.gov.pl/
	Powiatowy Urząd Pracy- Środa Śląska	https://srodaslaska.praca.gov.pl/
	Powiatowy Urząd Pracy – Świdnica	https://swidnica.praca.gov.pl/
	Powiatowy Urząd Pracy – Trzebnica	https://trzebnica.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Wałbrzych	https://walbrzych.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Wołów	https://wolow.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Wrocław	https://wroclaw.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy- Ząbkowice Śl.	https://zabkowiceslaskie.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy – Zgorzelec	https://zgorzelec.praca.gov.pl
	Powiatowy Urząd Pracy- Złotoryja	https://zlotoryja.praca.gov.pl

Źródło: opracowanie własne.

Według Otwartych Danych na Dolnym Śląsku, w powiatowych urzędach pracy, zatrudnionych jest łącznie 1326 osób, z czego 1197 osób stanowią kobiety, 129 osób to mężczyźni. Z ogólnej liczby 94 osoby są zatrudnione na stanowisku doradcy zawodowego lub doradcy-stażysty. Ponadto 34 osoby realizują zadania związane z funkcjonowaniem sieci EURES. Struktura zatrudnienia w ramach powiatowych urzędów pracy, w podziale na stanowiska, w porównaniu do ogólnego zatrudnienia we wszystkich powiatowych urzędach pracy w Polsce można prześledzić w poniższej tabeli:

Zatrudnienie w powiatowych urzędach pracy według płci i rodzaju zajmowanego stanowiska w województwie dolnośląskim w porównaniu do Polski. Stan w dniu 31 XII 2023 r.
--

zatrudnienie w powiatowych urzędach pracy- Dolny Śląsk i Polska																	
Wyszczególnienie	Zatrudnienie w PUP	w tym na stanowiskach															
		kierowniczych	pośredników pracy-stażystów	pośredników pracy	z liczby pośredników pracy realizujących zadania EURES	doradców zawodowych- stażystów	doradców zawodowych	specjalistów do spraw rozwoju zawodowego- stażystów	specjalistów do spraw rozwoju zawodowego	specjalistów do spraw programów - stażystów	specjalistów do spraw programów	specjalistów do spraw rejestracji	specjalistów do spraw ewidencji i świadczeń	specjalistów do spraw analiz rynku pracy	specjalistów do spraw aktywizacji	referentów ds. rejestracji, ewidencji i świadczeń, analiz rynku	zajmujących się obsługą procedur związanych z zatrudnianiem
Ogółem																	
POLSKA	16	2		3	438	67	1	54	668	145	1	383	727	21	99	106	824
A	578	25	279	197			292				658						
Dolny Śląsk	1	19	35	246	34	7	87	5	52	22	136	33	53	1	9	6	106
	326	3															
Kobiety																	
POLSKA	14	1		2	367	66	1	52	625	137	1	358	682	16	92	98	732
A	312	82	257	817			230				534						
Dolny Śląsk	1	16	34	236	30	6	82	5	51	22	132	31	52	0	9	4	101
	197	2															
Mężczyźni																	
POLSKA	2	43		380	71	1	62	2	43	8	124	25	45	5	7	8	92
A	266	6	22														
Dolny Śląsk	129	31	1	10	4	1	5	0	1	0	4	2	1	1	0	2	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie bdl.stat.gov.pl

W obszarze funkcjonowania sieci EURES, na Dolnym Śląsku, zadania realizują następujące podmioty:

- Powiatowy Urząd Pracy w Bolesławcu
- Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnicy
- Powiatowy Urząd Pracy w Oławie
- Powiatowy Urząd Pracy w Polkowicach
- Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży Wałbrzych
- Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży Wrocław
- Dolnośląska Wojewódzka Komenda OHP
- Powiatowy Urząd Pracy w Głogowie

- Powiatowy Urząd Pracy w Górze
- Powiatowy Urząd Pracy w Miliczu
- Powiatowy Urząd Pracy w Legnicy
- Powiatowy Urząd Pracy w Lubaniu
- Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie
- Powiatowy Urząd Pracy w Lwówku Śląskim
- Powiatowy Urząd Pracy w Strzelinie
- Powiatowy Urząd Pracy w Środzie śląskiej
- Powiatowy Urząd Pracy w Świdnicy
- Powiatowy Urząd Pracy w Trzebnicy
- Powiatowy Urząd Pracy w Wałbrzychu
- Powiatowy Urząd Pracy w Wołowie
- Powiatowy urząd Pracy w Ząbkowicach Śląskich
- Urząd pracy w Zgorzelcu
- Powiatowy Urząd Pracy w Złotoryi
- Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu

Do zadań z zakresu pracy w ramach sieci, w województwie dolnośląskim, zostało skierowanych trzech asystentów i sześciu doradców EURES.

4.2. Ochotnicze Hufce Pracy

Obszar działania Dolnośląskiej Komendy Wojewódzkiej ochotniczych hufców pracy na terenie Dolnego Śląska jest podzielony terytorialnie, w oparciu o cztery subregiony: jeleniogórski, legnicki, wałbrzyski i wrocławski. Uczestnicy hufców odbywają przygotowanie zawodowe w zakładach pracy, w tym w zakładach rzemieślniczych. Praktyczna nauka zawodu odbywa się w oparciu o zawarte umowy indywidualne o pracę w celu przygotowania zawodowego. Przygotowanie zawodowe realizowane jest w ponad 35 zawodach, m.in.: sprzedawca, kucharz, stolarz, tapicer, ślusarz, operator obrabiarek skrawających, mechanik pojazdów samochodowych, robotnik budowlany (murarz -tynkarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie), krawiec oraz zawodach rzemieślniczych takich jak np. cukiernik, piekarz, fryzjer i inne.

W regionie jeleniogórskim funkcjonują trzy hufce pracy (w Bolesławcu, Jeleniej Górze i Kamiennej Górze) oraz jedna grupa wychowawcza (Zgorzelec). Formy kształcenia ogólnego oraz zawody, w których odbywa się kształcenie praktyczne zostało zebrane w tabeli poniżej (i analogicznie dla kolejnych subregionów):

Rejon Jelenia Góra		
hufiec	formy kształcenia ogólnego:	kształcenie praktyczne w zawodach:
Hufiec Pracy Bolesławiec	Szkoła Podstawowa z klasami przysposabiającymi do pracy (VII, VIII klasa), Branżowa Szkoła I Stopnia, Rzemieśnicza Nauka Zawodu (w Bolesławcu)	kucharz; fryzjer; sprzedawca; murarz-tylnkarz; dekarz; monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych; lakiernik; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; cukiernik; piekarz; stolarz
Grupa wychowawcza w Zgorzelcu	bd	bd
Hufiec Pracy Jelenia Góra	Szkoła Podstawowa dla dorosłych (VII, VIII klasa), Rzemieśnicza Nauka Zawodu	kucharz; fryzjer; sprzedawca; rolnik; ogrodnik; kamieniarz; murarz-tylnkarz; lakiernik; blacharz samochodowy; mechanik pojazdów samochodowych; elektromechanik pojazdów samochodowych; cukiernik; piekarz; stolarz; monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie.
Hufiec Pracy Kamienna Góra	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; sprzedawca; fryzjer; murarz- tynkarz; blacharz samochodowy; ślusarz; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; elektromechanik; piekarz; stolarz

W rejonie legnickim działa pięć hufców pracy (Legnica, Góra, Przemków, Jawor, Polkowice) oraz jedna grupa wychowawcza (Jawor):

Rejon Legnica		
hufiec	formy kształcenia ogólnego:	kształcenie praktyczne w zawodach:
Hufiec Pracy Legnica	Branżowa Szkoła I Stopnia	fotograf; kucharz; fryzjer; sprzedawca; murarz-tylnkarz; lakiernik; mechanik pojazdów samochodowych; cukiernik; piekarz; stolarz; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych; elektryk
Hufiec Pracy Góra	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; fryzjer; sprzedawca; murarz-tylnkarz; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych; lakiernik; ślusarz; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; piekarz; stolarz; mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych; blacharz samochodowy
Hufiec Pracy Przemków	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; fryzjer; sprzedawca; murarz-tylnkarz; operator obrabiarek skrawających; ślusarz; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; monter mechatronik; cukiernik; piekarz

Hufiec Pracy Jawor	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; sprzedawca; murarz-tylnkarz; mechanik pojazdów samochodowych; stolarz, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej
Grupa wychowawcza w Złotoryi	bd	bd
Hufiec Pracy Polkowice	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; sprzedawca; fryzjer; monter sieci instalacji i urządzeń sanitarnych; lakiernik; operator obrabiarek skrawających; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; cukiernik; piekarz

W rejonie wałbrzyskim funkcjonuje sześć hufców pracy (Dzierżoniów, Wałbrzych, Bielawa, Ziębice, Nowa Ruda, Świdnica) oraz jedna grupa wychowawcza (Ząbkowice Śląskie)

Rejon Wałbrzych		
hufiec	formy kształcenia ogólnego:	kształcenie praktyczne w zawodach:
Hufiec Pracy Dzierżoniów	Branżowa Szkoła I Stopnia	fotograf; kucharz; fryzjer; sprzedawca; murarz-tylnkarz; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych; lakiernik; blacharz samochodowy; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; elektromechanik pojazdów samochodowych; cukiernik; piekarz; stolarz; mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych, dekarz.
Hufiec Pracy Wałbrzych	Szkoła Podstawowa z klasami przysposabiającymi do pracy (VIII klasa), Szkoła Podstawowa dla Dorosłych (VII klasa), Rzemieślnicza Branżowa Szkoła I Stopnia.	kucharz; sprzedawca; lakiernik; mechanik pojazdów samochodowych; cukiernik; piekarz; ślusarz, operator urządzeń przemysłu ceramicznego; blacharz.
Hufiec Pracy Bielawa	Szkoła Podstawowa z klasami przysposabiającymi do pracy (VII, VIII klasa), Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; fryzjer; sprzedawca; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych; mechanik pojazdów samochodowych; operator obrabiarek skrawających
Hufiec Pracy Ziębice	Branżowa Szkoła I Stopnia.	kucharz; fryzjer; sprzedawca; kamieniarz; murarz-tylnkarz; monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; elektromechanik; cukiernik; piekarz; operator urządzeń skrawających; rolnik
Grupa wychowawcza w Ząbkowicach Śląskich	bd	bd
Hufiec Pracy Nowa Ruda	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; fryzjer; sprzedawca; murarz-tylnkarz; mechanik pojazdów samochodowych; blacharz samochodowy; cukiernik; piekarz; stolarz.
Hufiec Pracy Świdnica	Szkoła Podstawowa z klasami przysposabiającymi do pracy (VII, VIII klasa), Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; sprzedawca; fryzjer; monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie; mechanik pojazdów samochodowych; cukiernik; piekarz; tapicer; elektromechanik pojazdów samochodowych

W rejonie wrocławskim działają cztery hufce pracy (Wołów, Wrocław, Trzebnica, Strzelin):

Rejon Wrocław		
Hufiec	formy kształcenia ogólnego:	kształcenie praktyczne w zawodach:
Hufiec Pracy Wołów	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz; fryzjer; sprzedawca; betoniarz-zbrojarz; ślusarz; mechanik pojazdów samochodowych; elektryk; piekarz; stolarz; operator urządzeń przemysłu chemicznego; cukiernik
Hufiec Pracy Wrocław	Szkoła Podstawowa dla dorosłych (VII, VIII klasa), Branżowa Szkoła I Stopnia.	kucharz; sprzedawca; fryzjer; lakiernik; mechanik pojazdów samochodowych; elektromechanik; piekarz; ślusarz
Hufiec Pracy Trzebnica	Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz, sprzedawca, ogrodnik, ślusarz, wędliniarz, cukiernik, stolarz i inne
Hufiec Pracy Strzelin	Szkoła Podstawowa z klasami przysposabiającymi do pracy (VII, VIII klasa), Branżowa Szkoła I Stopnia	kucharz, sprzedawca, ogrodnik, murarz-tylnik, mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, cukiernik, piekarz, stolarz.

Młodzieżowe Centra Kariery

Na Dolnym Śląsku funkcjonuje 14 młodzieżowych Centrów Kariery OHP:

- Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Oleśnicy
- Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Dzierżoniowie
- Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Bolesławcu
- Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Ząbkowicach Śląskich
- Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Jaworze
- Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Górze
- Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Mysłakowicach
- Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Strzelinie
- Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Głogowie
- Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Wołowie
- Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Zgorzelcu
- Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Nowej Rudzie
- Młodzieżowe Centrum Kariery OHP w Świdnicy
- Młodzieżowe Centrum Kariery w Lubinie

Mobilne Centra Informacji Zawodowej

- Mobilne Centrum Informacji Zawodowej OHP we Wrocławiu
- Mobilne Centrum Informacji Zawodowej OHP w Jeleniej Górze
- Mobilne Centrum Informacji Zawodowej OHP w Legnicy
- Mobilne Centrum Informacji Zawodowej OHP w Wałbrzychu

Centra Edukacji i Pracy Młodzieży:

Na Dolnym Śląsku działają cztery Centra Edukacji i Pracy Młodzieży:

- Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Jeleniej Górze (powiaty: bolesławiecki, karkonoski, kamiennogórski, lubański, lwówecki, zgorzelecki)
- Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Legnicy (powiaty: głogowski, jaworski, legnicki (łącznie z miastem na prawach powiatu), lubiński, polkowicki, górowski i złotoryjski)
- Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w Wałbrzychu (powiaty: dzierzoniowski, kłodzki, świdnicki, wałbrzyski łącznie z miastem na prawach powiatu, ząbkowicki)
- Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP we Wrocławiu (powiaty: oleśnicki, oławski, strzeliński, średzki, trzebnicki, wrocławski (łącznie z miastem na prawach powiatu), wołowski)

4.3. Agencje zatrudnienia

Na Dolnym Śląsku funkcjonuje blisko 700 podmiotów wpisanych do rejestru agencji zatrudnienia. Zestawienie tych podmiotów znajduje się w załączniku nr. 1 do niniejszego dokumentu.

W oparciu o dane zawarte w raporcie dot. działalności agencji zatrudnienia za rok 2024, w województwie dolnośląskim, liczba osób, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za pośrednictwem agencji zatrudnienia wyniosła 8 967 osób, z czego dla 3380 osób podstawą zatrudnienia była umowa o pracę. Z ogólnej liczby osób, które podjęły pracę lub inną działalność

zarobkową za pośrednictwem agencji zatrudnienia w roku 2022 cudzoziemcy stanowili liczbę 2968 osób. Na Dolnym Śląsku, za pośrednictwem agencji zatrudnienia, do pracy u pracodawcy zagranicznego zostało skierowanych 22 266 osób. Z tej liczby 7484 osoby podjęły pracę na czas krótszy niż 3 miesiące, 13 028 podjęło pracę na czas od 3 do 12 miesięcy, zaś 1754 osoby podjęły zatrudnienie na czas powyżej 12 miesięcy. Spośród osób skierowanych do pracy u pracodawcy zagranicznego 102 osoby były cudzoziemcami.

Również pracodawcy korzystają z usług agencji zatrudnienia. W roku 2022 na Dolnym Śląsku 1501 pracodawców skorzystało z usług doradztwa personalnego prowadzonego przez agencje zatrudnienia. Z usług poradnictwa zawodowego prowadzonego przez agencje zatrudnienia w województwie dolnośląskim skorzystało 12 742 osoby, zaś liczba pracodawców korzystających z poradnictwa zawodowego agencji zatrudnienia w doborze kandydatów do pracy w 2022 wyniosła 695 podmiotów.

4.4. Instytucje szkoleniowe

Na Dolnym Śląsku, do rejestru instytucji szkoleniowych wpisanych jest 1058 instytucji. Według informacji znajdujących się w analizie działalności instytucji szkoleniowych w 2022 roku zaprezentowanej przez Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, w 2022 funkcjonowało 1081 instytucji szkoleniowych, które w podziale na powiaty województwa dolnośląskiego rozkładały się w następujący sposób:

lp.	powiat	liczba instytucji szkoleniowych
1	bolesławiecki	22
2	dzierżoniowski	37
3	gólgowski	28
4	górowski	6
5	jaworski	9
6	kamiennogórski	3
7	karkonoski	6
8	kłodzki	43
9	legnicki	13
10	lubański	9
11	lubiński	26
12	lwówecki	6

13	m. Jelenia Góra	55
14	m. Legnica	50
15	m. Wałbrzych	59
16	m. Wrocław	471
17	milicki	5
18	oleśnicki	13
19	oławski	20
20	polkowicki	10
21	strzeliński	6
22	średzki	6
23	świdnicki	56
24	trzebnicki	13
25	wałbrzyski	16
26	wołowski	7
27	wrocławski	56
28	ząbkowicki	12
29	zgorzelecki	14
30	złotoryjski	4

Źródło: opracowanie własne.

Z ogólnej liczby 1081 instytucji szkoleniowych, 671 była prowadzona przez osobę fizyczną, 335 przez stowarzyszenie, fundację lub inną osobę prawną, 56 przez placówki kształcenia ustawicznego, 46 w innej formie, 18 przez centra kształcenia zawodowego lub centra kształcenia zawodowego i ustawicznego, 13 przez placówki naukowe/badawcze lub szkoły ponadpodstawowe, uczelnie/kolegia lub zakłady pracy. W roku 2022 instytucje szkoleniowe w województwie dolnośląskim oferowały 13 038 szkoleń, przede wszystkim z obszarów:

- usługi fryzjerskie, kosmetyczne – 1 992 szkoleń,
- zarządzanie i administrowanie – 1 116,
- szkolenie nauczycieli i nauka o kształceniu – 1 057,
- rozwój osobowości i kariery zawodowej – 1 042,
- informatyka i wykorzystanie komputerów – 1 003,
- usługi transportowe, w tym kursy prawa jazdy – 818,
- opieka zdrowotna – 799,
- sprzedaż, marketing, public relations, handel nieruchomościami – 624.

Najmniej licznie reprezentowane (poniżej 40 propozycji) obszary to:

- podstawowe programy ogólne, w tym: kształcenie umiejętności pisania, czytania i liczenia – 38,
- usługi krawieckie, obuwnicze – 32,
- matematyka i statystyka- 31,
- nauki o życiu i nauki przyrodnicze, w tym: biologia, zoologia, chemia, fizyka – 13,
- dziennikarstwo i informacja naukowo-techniczna – 12,
- usługi stolarskie, szklarskie – 9,
- weterynaria – 4.

W roku 2022 na Dolnym Śląsku w szkoleniach wzięły udział 460 072 osoby, z czego 3 316 osób zostało przeszkolonych na zlecenie urzędów pracy. W 2022r. instytucje szkoleniowe zarejestrowane w RIS udzieliły nieodpłatnej pomocy polegającej na informowaniu o sytuacji na rynku pracy i zapotrzebowaniu na kwalifikacje 28 147 osobom.

4.5. Szkolnictwo

Na Dolnym Śląsku funkcjonuje łącznie 3022 szkół, w których realizowanych jest łącznie 33 228 etatów, spośród których mogą być realizowane zadania z zakresu doradztwa zawodowego.

Liczba szkół i etatów nauczycielskich w podziale na typ szkoły		
typ szkoły	liczba placówek*	liczba etatów nauczycielskich**
przedszkola	1 484	7403,86
szkoły podstawowe	865	16726,36
szkoły ponadpodstawowe	branżowe I stopnia	126
	branżowe II stopnia	11
	licea	217
	policealne	101
		887,15
		3527,47
		148,21

	szkoły specjalne przysposabiające do pracy	46	270,5
	szkoły artystyczne	37	656,15
	technika	135	3608,68
razem:		3 022	33228,38
* Liczba szkół danego typu ogółem w skali wojewódzkiej w roku 2022 2023			
** Liczba etatów nauczycieli pełno i niepełnozatrudnionych w danym typie szkół ogółem w skali wojewódzkiej w roku 2022 2023			

Źródło: opracowanie własne na podstawie Mapper DŚ.

Informacje dotyczące konkretnej liczby aktywnych doradców zawodowych, pracujących w szkołach, jest trudna do ustalenia w oparciu o publicznie dostępne dane. Bowiem zgodnie z informacjami dostępnymi w publicznej domenie Otwarte Dane², obowiązki nauczycieli doradców zawodowych, w ramach pełnionych obowiązków nieprzedmiotowców w szkołach i placówkach oświatowych, pełni 624 nauczycieli, łącznie realizując swoje działania w ramach prawie 88 etatów. Na pierwszym etapie edukacyjnym jako nauczyciele doradcy zawodowi, zatrudnionych jest pięciu nauczycieli, łącznie pracujących w ramach 0,48 etatu. Na drugim etapie edukacyjnym w tym samym charakterze zatrudnionych jest 417 nauczycieli w łącznym wymiarze 34,39 etatu. Pozostali nauczyciele doradcy zawodowi (202 osoby, w wymiarze 53 etatów), realizujący obowiązki nauczycieli nie przedmiotowców w szkołach i placówkach oświatowych nie zostali przypisani do etapu edukacyjnego. Porównując liczbę etatów przeznaczonych na doradztwo zawodowe w porównaniu do etatów nauczycielskich ogółem, doradztwo zajmuje **2,6 promila** etatów nauczycielskich realizowanych na Dolnym Śląsku.

Liczba nauczycieli doradców zawodowych na Dolnym Śląsku wg. obowiązku i etatu					
Typ obowiązku	obowiazek_id	Obowiązek	Etap Edukacyjny	liczba nauczycieli	liczba etatów z obowiązków
obowiązki nauczycieli nieprzedmiotowców w szkołach i placówkach oświatowych	181	obowiązki nauczyciela doradcy zawodowego	bd	185	49,62
obowiązki nauczycieli nieprzedmiotowców w	181	obowiązki nauczyciela doradcy zawodowego	I etap edukacyjny	5	0,48

² Por. www.dane.gov.pl

szkołach i placówkach oświatowych					
obowiązki nauczycieli nieprzedmiotowców w szkołach i placówkach oświatowych	181	obowiązki nauczyciela doradcy zawodowego	II etap edukacyjny	417	34,39
obowiązki nauczycieli nieprzedmiotowców w szkołach i placówkach oświatowych	181	obowiązki nauczyciela doradcy zawodowego	Nie dotyczy	17	3,28
razem:				624	87,77

Źródło: opracowanie własne na podstawie: www.dane.gov.pl

4.6. Szkolnictwo wyższe

Na Dolnym Śląsku funkcjonuje 29 akademickich biur karier (ABK), z czego 20 w mieście Wrocław.

Do Dolnośląskiej Sieci Biur Karier (DSBK) należy 21 ABK, z samego miasta Wrocław: 17.

Do DSBK należą:

- Biuro Karier Politechniki Wrocławskiej
- Biuro Karier Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu
- Biuro Karier Uniwersytetu Dolnośląskiego DSW
- Biuro Karier Collegium Witelona Uczelnia Państwowa w Legnicy
- Biuro Karier Centrum Wsparcia i Dostępności Uniwersytetu Przyrodniczego
- Biuro Rekrutacji i Badania Losów Absolwentów Uniwersytetu Medycznego we Wrocławiu
- Biuro Karier HERMES Wyższej Szkoły Handlowej
- Biuro Karier i Programu Erasmus Akademii Wojsk Lądowych
- Biuro Karier Wyższej Szkoły Prawa
- Biuro Karier Uczelni Jana Wyżykowskiego
- Biuro Karier i Przedsiębiorczości Akademii Wychowania Fizycznego
- Biuro Karier SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny
- Biuro Karier Papieskiego Wydziału Teologicznego we Wrocławiu

Pośród korzyści płynących z funkcjonowania w ramach DSBK wymienia się: lepszą efektywność pod względem wymiany informacji i wiedzy oraz własnego rozwoju. Ten rodzaj współpracy pozwala również na znaczny stopień innowacyjności przy jednoczesnym działaniu w ramach szerokiej dziedziny życia społecznego, jaką jest doradztwo zawodowe.

Do najważniejszych zadań DSBK należą:

- Wymiana informacji na temat: realizowanych projektów i przedsięwzięć dotyczących rynku pracy, aktywizacji zawodowej studentów i absolwentów, poradnictwa zawodowego;
- Wzajemna promocja przedsięwzięć adresowanych do społeczności akademickiej oraz pracodawców, a realizowanych przez poszczególne biura zrzeszone w Sieci;
- Promocja idei Biur Karier w środowisku akademickim oraz biznesowym Dolnego Śląska.
- Realizowanie, w miarę możliwości oraz po uzyskaniu akceptacji władz po szczególnych uczelni, wspólnych projektów, imprez, przedsięwzięć skierowanych do studentów/absolwentów oraz pracodawców.

4.7. Doradztwo zawodowe na wolnym rynku

Działalność gospodarcza polegająca na usługach doradczych w zakresie doradztwa zawodowego sklasyfikowana jest w Polskiej Klasyfikacji działalności (PKD) jako PKD 70.22.Z Pozostałe doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania. Według tego kodu, do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG), na Dolnym Śląsku zostało wpisanych 19263 firm. Z kolei coaching, oznaczony w CEDG kodem PKD 85.59.B. Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane, według ewidencji, prowadzony jest przez 22085 podmioty. Należy pamiętać, że usługi związane z doradztwem w ewidencji są jasno oddzielone od coachingu, który prowadzony jest jako działalność w ramach rozwoju osobistego, a nie doradztwa.

Podsumowanie

Poradnictwo i doradztwo zawodowe odgrywają ważną rolę w procesie wspierania rozwoju edukacyjno-zawodowego. Zdefiniowane w polskim prawie jako odrębne dziedziny, te dwa obszary mają na celu dostarczanie specjalistycznej pomocy w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących wyboru ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Doradztwo zawodowe koncentruje się na uczniach, oferując zajęcia związane z preorientacją i orientacją zawodową, podczas gdy poradnictwo zawodowe wspiera dorosłych, którzy poszukują pracy, chcą się przekwalifikować lub rozwijać swoje kwalifikacje.

Badania oraz analiza funkcjonowania systemów doradztwa i poradnictwa zawodowego na Dolnym Śląsku ukazują zarówno mocne strony, jak i wyzwania tych działań. Instytucje takie jak urzędy pracy, ochotnicze hufce pracy, agencje zatrudnienia oraz instytucje szkoleniowe odgrywają kluczową rolę w wspieraniu różnych grup społecznych. Jednocześnie monitorowanie losów absolwentów oraz badania dotyczące potrzeb rynku pracy wskazują na konieczność dostosowywania działań doradczych do zmieniających się realiów gospodarczych, w tym transformacji technologicznej i demograficznej.

Przyszłość doradztwa zawodowego wymaga nie tylko rozwijania nowych narzędzi i metod pracy, ale także intensyfikacji współpracy między instytucjami, organizacjami i środowiskami doradców zawodowych. Wspólnym celem powinno być dostosowanie systemu edukacyjno-zawodowego do potrzeb współczesnego rynku pracy, co pozwoli na bardziej efektywne wspieranie zarówno młodzieży, jak i dorosłych w ich rozwoju zawodowym i osobistym.

Doradztwo zawodowe na Dolnym Śląsku opiera się na centralnie ustalonych ramach prawnych, obowiązujących we wszystkich województwach. Jego funkcjonowanie wynika z analizy i interpretacji wybranych aktów prawnych, które definiują zakres podejmowanych działań. Doradztwo zawodowe realizowane jest w systemie edukacyjnym, wspierając uczniów w świadomym planowaniu ścieżek edukacyjno-zawodowych, natomiast poradnictwo

zawodowe skupia się na dorosłych wchodzących na rynek pracy, poszukujących zatrudnienia, przekwalifikowujących się lub rozwijających swoje kompetencje zawodowe.

System wsparcia zawodowego na Dolnym Śląsku obejmuje działania podejmowane przez różnorodne instytucje publiczne i prywatne, takie jak szkoły, urzędy pracy, agencje zatrudnienia i ośrodki szkoleniowe. Ich wspólna misja polega na kształtowaniu zdolności adaptacyjnych jednostek do zmieniających się wymagań rynku pracy. Niemniej jednak, rozbieżności w danych liczbowych dotyczących systemu, takich jak liczba doradców, ich zaangażowanie w różne zadania czy wymiar etatu, wskazują na konieczność ujednoczenia metod zbierania i analizy informacji. Spójny i rzetelny system danych jest kluczowy dla monitorowania efektywności doradztwa zawodowego oraz jego ciągłego doskonalenia.

Dalszy rozwój systemu wymaga synergii między różnymi podmiotami oraz uwzględnienia wyników badań. Analizy ogólnopolskie, takie jak monitorowanie losów absolwentów szkół, w połączeniu z badaniami regionalnymi, mogą stworzyć solidną podstawę dla opracowania całościowego obrazu doradztwa zawodowego w regionie. Wzmacnianie współpracy między instytucjami, dostosowanie oferty wsparcia do potrzeb użytkowników oraz elastyczność w reagowaniu na wyzwania technologiczne i społeczne to kluczowe kierunki rozwoju, które umożliwią skuteczniejsze wspieranie młodzieży i dorosłych w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących ich kariery zawodowej.

Źródła:

Dolnośląski Urząd Pracy. Raport o stanie rynku pracy na Dolnym Śląsku, 2023

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy <https://obserwatorium.dwup.pl/wp-content/uploads/2024/03/Analiza-dzialalnosci-instytucji-szkoleniowych-w-2022-roku.pdf>

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy <https://wupdolnoslaski.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy>

Europejski Urząd ds. Pracy https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/search-all-eu-institutions-and-bodies/european-labour-authority-ela_pl

Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2022 r.

Ministerstwo Edukacji i Nauki. Informacje o programie doradztwa zawodowego w przedszkolach i szkołach, 2023.

Ministerstwo Edukacji Narodowej <https://www.gov.pl/web/edukacja/poradnictwo-psychologiczno-pedagogiczne>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej <https://www.gov.pl/web/rodzina/zadania-powiatowego-urzedu-pracy>, <https://www.gov.pl/web/rodzina/zadania-wojewodzkiego-urzedu-pracy>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
<https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/167955/Raport%20o%20dzia%C5%82alno%C5%9Bci%20a%20agencji%20zatrudnienia%20w%20Polsce%20w%202022%20r.pdf/a3c80163-912d-42ea-9419-0043e0f1a331?t=1689766779903>

Monitorowanie karier zawodowych absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu
<https://cwb.uew.pl/absolwenci/monitoring-karier-zawodowych-absolwentow/>

Monitorowanie losów zawodowych absolwentów Uniwersytetu Wrocławskiego
<https://biurokarier.uwr.edu.pl/badanie-losow-zawodowych-absolwentow/>

Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 25 lipca 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie zasad organizacji i udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach (Dz.U. 2023 poz. 1798)

Ochotnicze Hufce Pracy. Działania i programy OHP na rzecz młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, 2023.

Ochotniczy Hufiec Pracy Dolnośląska komenda Wojewódzka <https://ohp.pl/nasze-jednostki/wojewodzkie-komendy-ohp/dolnoslaskie>

Ogólnopolski system monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów szkół wyższych
<https://ela.nauka.gov.pl/pl>

Portal Publicznych Służb Zatrudnienia <https://zielonalinia.gov.pl/>

Raport o działalności agencji zatrudnienia 2023

<https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/167955/RAPORT%202023%20o%20dzialalno%C5%9Bci%20agencji%20zatrudnienia%202023.pdf/e8da38d7-dcf6-4192-b13e-fe9643015e1c?t=1721799818608>

Regulamin monitorowania karier zawodowych absolwentów Uniwersytetu Przyrodniczego we Wrocławiu

https://bip.upwr.edu.pl/download/uGBUXLgBQLmg8VFZiSlcAVA1KUWRuHwgBBjcFbg8TWHdBBlhRkk9WD9VFyw3CIVBDIBFamBPHQMOID5YAIvAb1oHSX9GFW1aOIQRNEpZEydRARA6JROZCwYrJ1gKElhhQUcbOQFXO2g8VFZiSlITTxYBFjo6BA4HS39DVxQYFDlBG1g7BU0nFW8SEjEEBkl_GwIBJyYIDhYaGU4HOlgKIT8YHi4XWj1eJUQdNwY_HloEQUCUY1xVUTVqU21JVVZvBV4WLkYDbU00Qg4HBhFuUgxBXnl_Mh8HDjA NUaseFBIOWBQIEFY9WCJRGjEJTUEHUlBfaiAMAwVLF0NBCIUH/zarz_nr_183-13_regulamin_monitorowania.pdf

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 lutego 2013r. w sprawie szczegółowych zasad działania publicznych poradni psychologiczno-pedagogicznych, w tym publicznych poradni specjalistycznych (Dz.U.2013 poz. 199)

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U.2022 poz. 325)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobu prowadzenia usług rynku pracy – Dz.U. z 2014 r. poz. 667

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 maja 2019 r. w sprawie wzoru wniosku o akredytację do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES -Dz.U. z 2019 r. poz. 876

Sieć EURES Polska <https://eures.praca.gov.pl/informacje-o-eures>

System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów PSZ <https://stor.praca.gov.pl/portal/strona-glowna>

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. 2017 poz. 59, z późn. zm.)

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001, z późn. zm.)

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. 2018 poz. 1668)