

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raport z pogłębionej diagnozy i analizy problemu

opracowany na potrzeby projektu
pn. „@doradca zawodowy - elektroniczna aplikacja on-line”,
współfinansowanego przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego,
Działanie 6.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Częstochowa, sierpień 2011

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Autorzy Raportu z pogłębionej diagnozy i analizy problemu:

- 1) Agnieszka Meller – Koordynator Projektu,
- 2) dr Anna Paszkowska-Rogacz – Koordynator Naukowy Projektu,
- 3) Olga Dargiel – Specjalista ds. administracyjnych projektu,
- 4) Robert Meller – Specjalista ds. promocji i informatyki,
- 5) Anna Żelasko – Specjalista ds. upowszechniania projektu,
- 6) Małgorzata Wolińska – Specjalista ds. upowszechniania projektu,
- 7) Maciej Szecówka – Specjalista ds. upowszechniania projektu.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

1. Wstęp.....	3
2. Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo na rynku pracy województwa śląskiego za I półrocze 2011 r.	4
3. Regulacje prawne dotyczące doradztwa zawodowego.....	6
4. Pogłębiona analiza ankiet telefonicznych z doradcami zawodowymi powiatowych urzędów pracy województwa śląskiego, przeprowadzonych w listopadzie 2010 r., tj. w okresie przygotowywania wniosku o dofinansowanie projektu.....	8
5. Rekomendacje Zespołu Zarządzającego Projektem	9
6. Załącznik. Raport z badania dotyczącego potrzeb i oczekiwań związanych z Wieloaspektową Oceną Preferencji Zawodowych	13

1. Wstęp

Niniejszy dokument został przygotowany na potrzeby projektu innowacyjnego testującego pn. „@doradca zawodowy - elektroniczna aplikacja on-line”,

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowanego z Działania 6.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, przez Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe APUS Robert Meller.

Diagnoza problemu była punktem wyjścia do przygotowania ww. projektu, jednakże specyfika projektu innowacyjnego sprawia, że istnieje konieczność pogłębienia diagnozy w trakcie jego realizacji.

Pogłębiona diagnoza problemu została przeprowadzona przez Zespół Zarządzający Projektem w I etapie realizacji projektu w ramach zadania 2. Opracowanie pogłębionej diagnozy i analizy problemu, w okresie od 1 lipca 2011 r. do 31 sierpnia 2011 r.

Diagnoza miała na celu pogłębienie wiedzy Projektodawcy o istocie problemów i jego przyczynach, poprzez analizę istniejących wyników badań i opracowań, jak również przeprowadzonych badań własnych.

W ramach pogłębionej diagnozy Zespół Zarządzający Projektem dokonał:

- 1) bieżącej analizy sytuacji kobiet i mężczyzn bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo na rynku pracy woj. śląskiego za I półrocze 2011 r.,
- 2) analizy regulacji prawnych dotyczących doradztwa zawodowego,
- 3) pogłębionej analizy ankiet telefonicznych z doradcami zawodowymi powiatowych urzędów pracy województwa śląskiego, przeprowadzonych w listopadzie 2010 r., tj. w okresie przygotowywania wniosku o dofinansowanie projektu.

Dodatkowymi elementami pogłębionej diagnozy są:

- 1) raport z badania dotyczące potrzeb i oczekiwań związanych z Wieloaspektową Oceną Preferencji Zawodowych, przeprowadzony przez firmę AEKJ Niezależne Biuro Komunikacji Marketingowej, z siedzibą w Łodzi przy ul. Wólczańskiej 55/59, lok. 10, specjalizującą się w badaniach rynkowych,
- 2) rekomendacje Zespołu Zarządzającego Projektem

2. Analiza sytuacji kobiet i mężczyzn bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo na rynku pracy województwa śląskiego za I półrocze 2011 r.

Pogłębiona analiza danych statystycznych za I półrocze 2011 r., przeprowadzona po rozpoczęciu realizacji projektu, w stosunku do diagnozy przygotowywanej na

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

potrzeby wniosku w końcu grudnia 2010 r. wykazuje, że sytuacja osób bezrobotnych na terenie województwa śląskiego, w tym bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, uległa dalszemu pogorszeniu.

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w województwie śląskim należała do jednej z najwyższych w kraju, po województwie mazowieckim. W urzędach pracy w końcu I półrocza 2011 r. było zarejestrowanych 178.346 osób (w tym 99.208 kobiet, 55,6%), tj. o 3,1% więcej niż w końcu I półrocza 2010 r. i o 0,7% więcej niż w końcu października 2010 r.)

Bezrobotni województwa śląskiego stanowili 9,5% ogólnej populacji bezrobotnych w kraju.

W końcu czerwca 2011 r. udział zarejestrowanych bezrobotnych w cywilnej ludności aktywnej zawodowo wyniósł 9,7% (w kraju – 11,8%), a stopa bezrobocia była o 0,1% wyższa niż w październiku 2010 r.

Liczba bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w końcu I półrocza 2011 r. wyniosła 159,7 tys. i była o 4,7% wyższa niż w I półroczu 2010 r. Spośród osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy najliczniejszą grupę tworzyły osoby bez wykształcenia średniego (56,2% ogółu bezrobotnych).

Długotrwale bezrobotni stanowili 43,7% ogółu, bez kwalifikacji zawodowych – 29,9%, a bez doświadczenia zawodowego – 25,9%. Odsetek osób powyżej 50. roku życia wśród ogółu osób bez pracy wyniósł 23,6%, a osób do 25. roku życia – 18,4%. W skali roku we wszystkich grupach zaliczanych do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy zanotowano wzrost liczby bezrobotnych, za wyjątkiem osób do 25. roku życia (spadek o 3,5%). W największym stopniu zwiększyła się liczba osób długotrwale bezrobotnych (o 25,7%). W mniejszym stopniu wzrosła m.in. liczba osób samotnie wychowujących co najmniej 1 dziecko do 18. roku życia (o 17,0%) oraz liczba osób bez kwalifikacji zawodowych (o 14,4%).

Większość populacji bezrobotnych stanowiły kobiety, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych w końcu I półrocza 2011 r. wyniósł 55,6% i był o 2,7 pkt proc. wyższy niż w końcu I półrocza 2010 r.

Najbardziej zagrożone bezrobociem były w dalszym ciągu osoby młode. W końcu I półrocza 2011 r. osoby w wieku 25-34 lata liczyły 53,2 tys., tj. o 3,5% mniej niż w końcu I półrocza 2010 r. i prawie tyle samo co w końcu II półrocza 2010 r. Najmniej obciążane bezrobociem były osoby w wieku 55 lat i więcej (20,9 tys.), ale liczba tych osób zwiększyła się zarówno w skali roku i półrocza odpowiednio o: 18,3% i 6,4%.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Problem braku pracy dotyczył najczęściej osób o stosunkowo niskim poziomie wykształcenia.

W końcu I półrocza 2011 r. wykształcenie gimnazjalne i niższe posiadało – 50,6 tys. osób, a zasadnicze zawodowe – 49,6 tys. (przed rokiem odpowiednio: 48,7 tys. i 48,9 tys.). Obie te populacje łącznie stanowiły 56,2% ogółu bezrobotnych, tj. o 0,2 pkt proc. mniej niż w końcu I półrocza 2010 r. Wykształcenie wyższe posiadało 19,5 tys. bezrobotnych, tj. o 10,5% więcej niż przed rokiem, ale o 6,1% mniej niż w poprzednim półroczu.

Bezrobotne kobiety były lepiej wykształcone niż mężczyźni. W końcu I półrocza 2011 r. wykształcenie wyższe, policealne i średnie zawodowe oraz średnie ogólnokształcące posiadało 51,8% kobiet bezrobotnych, podczas gdy odsetek mężczyzn o tym samym poziomie wykształcenia wyniósł 33,9% (przed rokiem odpowiednio: 51,3% i 34,9%).

Do działań podejmowanych przez urzędy pracy na rzecz bezrobotnych należało m.in. organizowanie szkoleń, stażu i przygotowania zawodowego dorosłych oraz udział w pracach interwencyjnych, robotach publicznych i przy pracach społecznie użytecznych; były to działania na niewielką skalę, gdyż według stanu z końca czerwca 2011 r. z wymienionych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu skorzystało łącznie 11,5 tys. osób, czyli zaledwie 6,4% ogółu bezrobotnych. W szkoleniach uczestniczyło 977 osób, a w przygotowaniu zawodowym dorosłych – 142 osoby. Na staż skierowano 6799 bezrobotnych. Przy pracach interwencyjnych było zatrudnionych 724 osób, przy pracach społecznie użytecznych – 2328, a przy robotach publicznych – 483.

W I półroczu 2011 r. do urzędów pracy zgłoszono 47,8 tys. ofert pracy, tj. o 21,0% mniej niż w I półroczu 2010 r. Wśród wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej 77,2% dotyczyło zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, a 22,8% miejsc aktywizacji zawodowej. Najwięcej ofert pracy pochodziło z jednostek sektora prywatnego (85,5% oferowanych miejsc pracy).

Kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka stanowiły 18,2% kobiet bezrobotnych.

3. Regulacje prawne dotyczące doradztwa zawodowego

Doradca zawodowy - poprzez grupowe lub indywidualne porady zawodowe - udziela pomocy w wyborze kierunku kształcenia oraz w wyborze rodzaju zawodu. Uwzględnia przy tym możliwości psychofizyczne i sytuację życiową zgłaszających się do niego, a także aktualne potrzeby rynku pracy. Problem zawodowy dotyczyć może wyboru lub zmiany zawodu, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, wyboru kierunku kształcenia lub szkolenia, planowania rozwoju



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zawodowego, wyboru miejsca pracy lub wyboru formy pomocy określonej w ustawie. Doradca informuje więc osobę zgłaszającą potrzebę pomocy w celu rozwiązania jej problemu zawodowego o możliwościach zawodowych na rynku pracy, zaznajamia ją z nowymi sposobami kontaktowania się z potencjalnymi pracodawcami oraz wskazuje aktywne sposoby poszukiwania pracy.

Regulacje prawne dotyczące doradcy zawodowego zawarte są w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2008 Nr 69, poz. 415), a także w wydanym na podstawie art. 35 ust. 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy, z dnia 14 września 2010 r. (Dz.U. Nr 177, poz. 1193)

Zgodnie z §36 ww. Rozporządzenia, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa jest świadczone przez:

- 1) poradę lub informację indywidualną, polegającą na bezpośrednim lub pośrednim - przez środki teleinformatyczne - kontakcie doradcy zawodowego z osobą zgłaszającą potrzebę pomocy, w celu rozwiązania jej problemu zawodowego,
- 2) poradę lub informację grupową, polegającą na bezpośrednim kontakcie doradcy zawodowego z grupą osób, które zgłaszają potrzebę pomocy, w celu rozwiązania swoich problemów zawodowych,
- 3) pomoc pracodawcy krajowemu w doborze kandydatów na stanowisko zgłoszone w krajowej ofercie pracy spośród osób zarejestrowanych, zwanym dalej „doborem kandydatów do pracy”, lub rozwoju zawodowym pracodawcy lub jego pracowników w formie porady indywidualnej, zwanym dalej „indywidualnym rozwojem zawodowym”,
- 4) udostępnienie osobom zarejestrowanym lub niezarejestrowanym zasobów informacji zawodowych do samodzielnego korzystania.

Proces rozwiązywania problemu zawodowego, zwany „procesem doradczym”, polega na udzielaniu przez doradcę zawodowego zgłaszającej się osobie pomocy w ww. formach, przy wykorzystaniu odpowiednich ku temu narzędzi.

Doradca zawodowy w swojej pracy posługuje się wieloma narzędziami oceny i samooceny, w tym testami, kwestionariuszami, zestawami pytań otwartych. Jest to niezbędne, by spełnić stawiane prawem, a uregulowane w ww. rozporządzeniu, etapy działania doradcy zawodowego, obejmujące ustalenie problemu zawodowego; analizę sytuacji osoby, z uwzględnieniem jej zainteresowań, predyspozycji i kompetencji oraz uwarunkowań zdrowotnych, społecznych i ekonomicznych; analizę możliwości i wybór odpowiedniego sposobu rozwiązania problemu zawodowego; ustalenie potrzeby przeprowadzenia specjalistycznych badań lekarskich lub psychologicznych; weryfikację sposobu rozwiązania problemu zawodowego lub wskazanie możliwości skorzystania z innych usług rynku pracy, z uwzględnieniem wyników specjalistycznych badań

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

lekarskich lub psychologicznych, a także wydanie zalecenia dotyczące dalszego postępowania, w tym potrzeby objęcia uczestnika pomocą przez innego pracownika powiatowego urzędu pracy lub inną instytucję.

WOPZ - Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych, to narzędzie pozwalające doradcy kompleksowo zdiagnozować zarówno osobowość zawodową osoby zgłaszającej się, jak i pomagające postawić diagnozę preferencji w zakresie środowiska pracy. Jest to więc aplikacja, która nie tylko realizuje podstawowe, prawem ujęte standardy, lecz również wychodzi naprzeciw potrzebom doradców zawodowych - usprawnia ich pracę, zapewniając osobom zgłaszającym się do doradców wysoką jakość obsługi, kompleksowe badanie i ocenę, co z pewnością przyczyni się do sformułowania – za pomocą takiego narzędzia – trafnej diagnozy, a na jej podstawie – rzeczywistej pomocy zgłaszającej się osobie.

4. Pogłębiona analiza ankiet telefonicznych z doradcami zawodowymi powiatowych urzędów pracy województwa śląskiego, przeprowadzonych w listopadzie 2010 r., tj. w okresie przygotowywania wniosku o dofinansowanie projektu

Pogłębiona analiza ankiet przeprowadzonych z doradcami zawodowymi w II połowie 2010 r., w trakcie przygotowywania diagnozy na potrzeby przygotowywanego wniosku, pozwala na sformułowanie poniższych wniosków:

- zdecydowana większość ankietowanych doradców stosuje w swojej pracy różnorodne narzędzia diagnostyczne, w większości zakupione przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz udostępnianych w trakcie szkoleń i znajdujących się w publikacjach dla doradców,
- 86% ankietowanych doradców zawodowych stosuje narzędzia diagnostyczne w postaci KZZ,
- ok. 20% ankietowanych doradców zawodowych stosuje narzędzia diagnostyczne przygotowane przez siebie bądź przez innych pracowników,
- jako minus stosowania posiadanych narzędzi zdecydowana większość ankietowanych doradców zawodowych wskazuje czasochłonność (długi czas samego testu i jego późniejszej oceny),
- w przypadku stosowania KZZ, jako minus wymieniano skomplikowaną instrukcję, często niezrozumiałe dla klienta pytania zawarte w teście i zawieszanie się wersji elektronicznej lub czasowy brak dostępu do testu, co uniemożliwia wykonanie badania – klienci są umawiani na konkretną godzinę i zdarza się, że w tym momencie nie ma dostępu do serwera,

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- kilkoro doradców uważa, że na dzień dzisiejszy stosowane przez nich narzędzia diagnostyczne są wystarczające, ale są otwarci na nowe propozycje i nowe narzędzia,
- doradcy widzą korzyści stosowania narzędzi diagnostycznych w wersjach elektronicznych ze względu na ich szybkość (nie trzeba robić obliczeń) oraz prostotę stosowania.

5. Rekomendacje Zespołu Zarządzającego Projektem

Ogólne oczekiwania i wymagania stawiane Wieloaspektowej Ocenie Preferencji Zawodowej (WOPZ)

1. Narzędzie przygotowywane w ramach projektu docelowo ma być stosowane przez wiele różnych instytucji pracujących z osobami bezrobotnymi lub pragnącymi zmienić pracę, m.in. przez Wojewódzkie i Powiatowe Urzędy Pracy, Ochotnicze Hufce Pracy i inne jednostki wyspecjalizowane w działaniach na rzecz młodzieży czy instytucje szkoleniowe, prowadzące kształcenie ustawiczne z zakresu kompetencji zawodowych i umiejętności z zakresu poruszania się po rynku pracy. Charakter pracy tych instytucji jest bardzo zróżnicowany; podobnie zróżnicowane są charakterystyki klientów, z którymi pracują poszczególne instytucje. Z tego powodu narzędzie przygotowywane w ramach projektu musi cechować się dużym stopniem uniwersalności, tak by możliwe było jego elastyczne zastosowanie w różnych kontekstach doradztwa zawodowego oraz w stosunku do różnych typów klienta. To jeden z powodów, dla których w przygotowaniu narzędzia oparto się na koncepcji Hollanda, która z jednej strony została zweryfikowana w wielu badaniach, a z drugiej strony jest możliwa do zastosowania w różnych kontekstach doradztwa zawodowego i w stosunku do różnego typu klientów.
2. WOPZ ma być również pomocą w realizacji przez doradców zawodowych Indywidualnych Planów Działania. Dlatego w ramach szkoleń i spotkań konsultacyjnych dla doradców zawodowych przewidziane są szkolenia dotyczące tego, jak zintegrować rezultaty otrzymane dzięki WOPZ z całym procesem doradczym, m.in. z rozmową doradczą.
3. Z analizy wyników przeprowadzonych indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz grupowych wywiadów zogniskowanych wynika jednoznacznie, że zarówno doradcy zawodowi, jak i osoby bezrobotne, mają bardzo konkretne potrzeby i sprecyzowane oczekiwania względem Wieloaspektowej Oceny Preferencji Zawodowych. Biorąc pod uwagę ten fakt oraz potrzeby określone przez Zespół Metodyczny, optymalna liczba spotkań z uczestnikami została określona na poziomie 4 spotkań roboczych i 2 seminariów.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Oczekiwania osób bezrobotnych

Osoby bezrobotne preferują bezpośredni kontakt z doradcą zawodowym. Ponadto jednym z ważniejszych oczekiwań kierowanych pod adresem doradcy zawodowego jest pomoc w określeniu preferencji zawodowych i potencjału klienta. Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom, w ramach projektu przewidziano szkolenia dla doradców zawodowych, ilustrujące w jaki sposób omawiać rezultaty WOPZ, tak by były zrozumiałe, ale jednocześnie zawierały jak najwięcej informacji. Innym celem szkoleń będzie pokazanie w jaki sposób, wykorzystując inne techniki doradcze, m.in. rozmowę doradczą, inne kwestionariusze, można pogłębić i doprecyzować informacje zdobyte dzięki WOPZ.

Oczekiwania i potrzeby doradców zawodowych

Oczekiwania dotyczące struktury i korzystania z WOPZ

1. Problemem sygnalizowanym przez doradców zawodowych jest brak ogólnodostępnych narzędzi. Część narzędzi wymaga wykupienia licencji i/lub zakupu arkuszy. Dlatego WOPZ zostanie nieodpłatnie udostępniony przedstawicielom wielu różnych publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, m.in. Powiatowych i Wojewódzkich Urzędów Pracy, jednostek Ochotniczych Hufców Pracy agencji zatrudnienia, świadczących usługi w zakresie pośrednictwa pracy, instytucji dialogu społecznego (związków zawodowych, organizacji pracodawców i organizacji pozarządowym). Ponadto po zakończeniu projektu przewidywana jest jego dyseminacja w innych województwach.
2. Doradcy zawodowi oczekują narzędzia osadzonego w określonej koncepcji – dzięki temu doradca wie, w jakich sytuacjach i w jakim celu zastosować dane narzędzie, czego może oczekiwać po wynikach. Wreszcie, osadzenie narzędzia w konkretnej teorii pozwala na interpretację wyników w kontekście konkretnych zachowań oraz potencjalnych trudności w sytuacjach zawodowych. Jednocześnie doradcy zawodowi wysoko sobie cenią koncepcję Hollanda, która z jednej strony dobrze opisuje różnorodne preferencje zawodowe, z drugiej strony jest też intuicyjnie zrozumiała dla klientów. Między innymi z tych powodów pierwsza część WOPZ oparta została na koncepcji Hollanda.
3. Jednym z najczęściej pojawiających się oczekiwań doradców jest możliwość powiązania wyników danego klienta z konkretnymi zawodami. Ma to dużą wartość zarówno dla doradcy – wskazuje kategorie zawodów odpowiednich

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

i nieodpowiednich dla danego klienta oraz wyznacza kierunek dalszej pracy doradczej – jak i dla klienta, który otrzymuje konkretną informację, pozwalającą mu umiejscowić siebie na mapie zawodów, ale również pozwala mu lepiej zrozumieć interpretację, jaką otrzymuje na podstawie wyników WOPZ (to ma szczególne znaczenie w przypadku klientów z podstawowym wykształceniem, nienawykłych do interpretowania informacji o charakterze abstrakcyjnym). Bazując na tych oczekiwaniach i doświadczeniach podjęto decyzję o włączeniu przykładowych zawodów odpowiadających określonym rezultatom WOPZ. Część doradców, bazując na swoich wcześniejszych doświadczeniach, zgłaszała zastrzeżenia, że część zawodów podawana w innych tego typu narzędziach jest nieaktualna, niedopasowana do polskich realiów lub niedopasowana do wykształcenia i możliwości klienta. By uniknąć tego rodzaju problemu podjęte zostaną dwa działania. Po pierwsze, przykłady zawodów zostaną zróżnicowane ze względu na poziom wykształcenia klienta. Po drugie, ostateczna lista przykładowych zawodów zostanie opracowana w czasie spotkań konsultacyjnych z doradcami zawodowymi. Takie działanie podyktowane jest faktem, że to właśnie doradcy są najlepiej zorientowani w aktualnych trendach na rynku pracy i jednocześnie najlepiej znają specyfikę zgłaszających się do nich klientów. To czyni ich najlepszymi ekspertami w ocenie przydatności określonych przykładowych zawodów w pracy diagnostycznej i doradczej.

4. Doradcy zawodowi zgłaszają potrzebę posiadania nie tylko profilu preferencji klienta, ale również możliwości oceny danego wyniku na tle szerszej populacji. Kierując się tymi oczekiwaniami, jak i standardami konstruowania testów psychologicznych, podjęto decyzję o utworzeniu norm dla określonych grup wiekowych, płci itd. Normy te zostaną stworzone w oparciu o szerokie badania finalną wersją narzędzia na grupie 1000 osób.
5. Część doradców sygnalizowała, że sama diagnoza preferencji zawodowych klienta może okazać się w niektórych przypadkach niewystarczająca do określenia pracy najlepiej dopasowanej do klienta. Wychodząc naprzeciw tym oczekiwaniom i jednocześnie bazując na literaturze przedmiotu, druga część narzędzia (obok części diagnozującej preferencje zawodowe wg Hollanda) diagnozować będzie najważniejsze wartości w pracy danego klienta. Rezultaty tej części, w połączeniu wynikami dotyczącymi preferencji zawodowych klienta oraz aktualną oceną rynku pracy, będą stanowiły dobrą podstawę do poszukiwań optymalnych decyzji zawodowych dla danego klienta.
6. Inną ważną potrzebą zgłaszaną przez doradców zawodowych jest możliwość diagnozowania cechy przedsiębiorczości. Skala „Typ Przedsiębiorczy” (koncepcja Hollanda), pozwoli na trafną diagnozą zestawu cech i preferencji składającego się na cechę przedsiębiorczości.
7. Znaczna część doradców zawodowych nie posiada wykształcenia psychologicznego, dlatego też z narzędzia powstałego w ramach projektu będą mogli korzystać również osoby nieposiadające takiego wykształcenia.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

8. Jednym z istotnych oczekiwań doradców był czas badania, który nie powinien przekraczać 40 minut. Wynika to zarówno z realiów doradztwa zawodowego w Polsce – doradcy mają ograniczony czas na spotkanie z klientem, jak i z faktu, że zbyt długi czas badania może wywołać znużenie i zniechęcenie klienta, co z kolei przełoży się na rzetelność udzielanych przez niego odpowiedzi, a tym samym wyników testu. Uwzględniając to oczekiwanie, podjęto decyzję, że finalna wersja narzędzia powinna pozwolić na ukończenie badania w czasie poniżej 40 minut.
9. Zgodnie z oczekiwaniami doradców zawodowych raport z wynikami powinien składać się z dwóch części:
 - 1) część 1 – ilościowa, zawierająca znormalizowane wyniki, które pozwalają na ocenę nasilenia poszczególnych cech i preferencji klienta w porównaniu z badaną populacją. Wyniki zaprezentowane zostaną również w sposób graficzny w postaci wykresu. Jest to zgodne z oczekiwaniami wielu doradców zawodowych, według których raport w formie wykresu często jest znacznie bardziej czytelny dla klientów niż opis. Poza tym stanowi dobrą pomoc przy późniejszej pracy z klientem;
 - 2) część 2 - jakościowa, opisująca w sposób syntetyczny preferencje klienta oraz możliwe opcje zawodowe wynikające z preferencji klienta. Zostaną one zaklasyfikowane do trzech grup: 1) obszary, w których dana osoba może osiągnąć sukces, 2) obszary, w których może sobie radzić zawodowo mimo niepełnego dopasowania do jej preferencji i 3) obszary, których powinna raczej unikać. Taka formuła jest z jednej strony wynikiem analizy merytorycznej dokonanej przez Zespół Metodyczny, z drugiej zaś strony jest wyjściem naprzeciw oczekiwaniom doradców zawodowych by w raporcie znalazły się informacje o preferencjach (w dalszym procesie doradczym można je traktować jako mocne strony, na których można później pracować) oraz obszarach największego niedopasowania.

Oczekiwania dotyczące wykorzystania WOPZ w procesie doradczym

1. Problemem często sygnalizowanym przez doradców jest brak wglądu i niska samoświadomość klientów. Tacy klienci często bywają określani, jako niezdecydowani – ich niezdecydowanie wynika w głównej mierze z nieznamości własnych preferencji oraz mocnych i słabych stron. Wychodząc naprzeciw temu oczekiwaniu, w ramach projektu przewidziano szkolenia dotyczące tego, jak wykorzystać WOPZ do zainicjowania i pogłębienia refleksji u klientów doradców zawodowych.
2. WOPZ w wielu przypadkach ma stanowić podstawę i pierwszy etap efektywnego doradztwa zawodowego. Biorąc pod uwagę to założenie, jak i zgłaszaną przez doradców potrzebę diagnozy takich elementów, jak

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

osobowość, kompetencje społeczne, w szkoleniach dla doradców umieszczono zagadnienia dotyczące wykorzystania WOPZ w połączeniu z innymi, często stosowanymi w doradztwie zawodowym, technikami diagnostycznymi. Celem tych szkoleń będzie m.in. określenie wzajemnych relacji pomiędzy WOPZ a innymi narzędziami stosowanymi w doradztwie (jakie są związki pomiędzy wynikami WOPZ a wynikami uzyskanymi za pomocą innych technik), na jakim etapie doradztwa i w jakim celu warto stosować daną technikę, jakie inne techniki mogą stanowić rozwinięcie lub pogłębienie diagnozy stworzonej na podstawie wyników WOPZ, w jaki sposób zintegrować wyniki WOPZ i wyniki uzyskane za pomocą innych narzędzi diagnostycznych.

3. Rezultaty WOPZ będą mogły być wykorzystywane zarówno w poradnictwie indywidualnym, jak i grupowym, co jest dość istotne w kontekście informacji podawanej przez wielu doradców zawodowych, że poradnictwo grupowe, zajęcia grupowe (np. dotyczące rozwijania określonych umiejętności miękkich), jest istotnym elementem ich pracy klientami.

6. Załącznik. Raport z badania dotyczącego potrzeb i oczekiwań związanych z Wieloaspektową Oceną Preferencji Zawodowych